Der landwirtschaftliche Arbeitsvertrag
nach bürgerlichem und nach Gesinderecht.

Inaugural-Dissertation

der

juristischen Fakultät

der

Friedrich-Alexanders-Universität zu Erlangen

vorgelegt von

Dr. phil. Walter Asmis
aus Mesekenhagen in Pommern.

ACAD. LUGDUN. BIBL.

Approbiert am 23. Mai 1909.

Merseburg.
Druck von Friedrich Stollberg.
1909.

94

Referent: Univ.-Professor Dr. Rieker.

Vorwort.

Die Arbeiterfrage ist vom *wirtschaftlichen* Standpunkte aus augenblicklich wohl die allerwichtigste für unsere gesamte Landwirtschaft, und schon seit Jahren steht die Debatte über die Verbesserung der landwirtschaftlichen Arbeiterverhältnisse im Vordergrunde aller agrarpolitischen Erörterungen. Trotzdem ist die *juristische* Literatur über den landwirtschaftlichen Arbeitsvertrag, die doch in vieler Hinsicht erst die Grundlage für etwaige Reformvorschläge klarzustellen hätte, nur recht dürftig. Sie beschränkt sich zumeist auf die Darstellung des Gesinderechts und lässt in allgemeinen Bearbeitungen des Arbeitsvertrages — so auch in LOTMARS grundlegendem Werke[1]) — den landwirtschaftlichen Arbeitsvertrag gegenüber dem gewerblichen völlig zurückgetreten. Eine eingehendere systematische Behandlung hat das Landarbeiterrecht erstmalig[2]) durch SCHLEGELBERGER[3]) erfahren, der allerdings das Gesinderecht nicht mitberücksichtigt hat.

Trotz dieser geringen Beachtung, die das Recht der Landarbeiter in der juristischen Literatur bisher gefunden hat, darf man aber nicht etwa annehmen, dass dies Gebiet für die Rechtswissenschaft uninteressant und bedeutungslos sei. Sobald man nur die mannigfachen Arten der Naturallöhnung ins Auge fasst mit ihrer häufigen Verquickung des Arbeitsvertrages mit anderen Vertragsverhältnissen, z. B. Miete und Pacht, oder das eigentümliche Dienstverhältnis der Scharwerker, ferner die neuerdings in den Vordergrund der Landarbeiterfürsorge tretende Arbeiteransiedlung mit ihren vielerlei Beziehungen insbesondere zum Sachenrecht, oder auch die ebenfalls in letzter Zeit wieder vielfach erörterte Frage des Koalitionsrechtes und der Bestrafung des Kontraktbruches der Landarbeiter, so wird man das Gegenteil erkennen. SCHLEGELBERGER bezeichnet das Landarbeiterrecht sogar geradezu als eine „wahre Fundgrube für die Erforscher der Rechtsentwicklung und des geltenden Rechts“, an der der Rechtsgelehrte bisher nur aus Unkenntnis der tatsächlichen Verhältnisse vorübergegangen sei.

---

[1]) PH. LOTMAR, „Der Arbeitsvertrag“, 2 Bde., Leipzig 1902 und 1908.

[2]) Die kleine SUCHSLANDsche Schrift „Das Recht der landwirtschaftlichen Beamten und Arbeiter in allen Bundesstaaten des Deutschen Reiches“ (Berlin 1895) bringt nicht, wie ihr Titel verspricht, eine umfassende Darstellung, sondern greift nur wenige Fragen des Arbeiterrechts heraus und gibt im übrigen Musterverträge für landwirtschaftliche Arbeiter.

[3]) F. SCHLEGELBERGER, „Das Landarbeiterrecht“, Berlin 1907.

Nach der Berufszählung vom 12. Juni 1907[1]) bezifferte sich, bei einer Gesamteinwohnerzahl des Deutschen Reiches von 61720529 Personen, die landwirtschaftliche Bevölkerung auf 17681176 Berufszugehörige, davon

9883257 Erwerbstätige im Hauptberuf,
163829 Dienende für häusliche Dienste,
7634090 Angehörige ohne Hauptberuf.

Die Erwerbstätigen in der Landwirtschaft im Hauptberuf gliedern sich nach obiger Zählung in

2500974 Selbständige,
98812 Angestellte (Beamte),
7283471 *Arbeiter.*

Es ist also eine ausserordentlich zahlreiche Bevölkerungsklasse, deren wirtschaftliche, soziale und rechtliche Lage aufs engste mit der Gestaltung des landwirtschaftlichen Arbeitsvertrages, der doch zumeist die Grundlage ihrer gesamten wirtschaftlichen Existenz bedeutet, verknüpft ist.

Es dürfte somit nicht nur ein wissenschaftliches, sondern auch ein eminent praktisches Bedürfnis vorliegen, den landwirtschaftlichen Arbeitsvertrag in seiner rechtlichen Natur zur Darstellung zu bringen.

Die vorliegende Arbeit bezweckt nun, in grossen Zügen einen Überblick über die privatrechtliche Seite des landwirtschaftlichen Arbeitsvertrages, sowohl nach bürgerlichem wie nach Gesinderecht, zu geben. Die Berührung einiger öffentlichrechtlicher Vorschriften wurde daneben in dem Abschnitt notwendig, der die Sicherung der beiderseitigen Ansprüche aus dem landwirtschaftlichen Arbeitsvertrage behandelt. Eine Kritik der gegenwärtigen Rechtszustände vom rechtspolitischen Standpunkt aus ist in der eigentlichen Abhandlung zumeist vermieden. Ein kurzes zusammenfassendes Urteil über unsere derzeitige landwirtschaftliche Arbeitsverfassung, wie es sich aus der Kenntnis der tatsächlichen Verhältnisse und dem Studium der Rechtslage heraus ergibt, ist in dem Schlusswort niederzulegen versucht worden.

---

[1]) Veröffentlicht in No. 35 des Deutschen Reichs-Anzeigers vom 10. Februar 1909, 3. Beilage.

Inhalt.

Seite

Einleitung. Geschichtlicher Rückblick 1

I. Abschnitt. Begriff des landwirtschaftlichen Arbeitsvertrages und Rechtsquellen 3

II. Abschnitt. Allgemeiner Inhalt des landwirtschaftlichen Arbeitsvertrages nach bürgerlichem und nach Gesinderecht:

1. Vertragsschluss 12
2. Die Pflichten des Arbeiters:
   a) Dienstpflicht 18
      Gegenstand der Dienstleistung 18
      Dauer der Dienstleistung 19
      Leistung in Person 22
      Haftung für Verschulden 27
   b) Treupflicht 29
3. Die Pflichten des Arbeitgebers:
   a) Vergütungspflicht 31
   b) Fürsorgepflicht 36
4. Beendigung des Dienstverhältnisses 38

III. Abschnitt. Besondere Rechtsstellung der verschiedenen Arbeitergruppen:

Mitarbeitende Angehörige 44
Volontär 44
Lehrling 44
Gesinde 46
Hausoffizianten 49
Gutshandwerker 50
Die übrigen Arbeiter 52

IV. Abschnitt. Sicherung der beiderseitigen Ansprüche aus dem landwirtschaftlichen Arbeitsvertrage:

1. Privatrechtlicher Schutz:
   a) Sicherung der Ansprüche des Arbeiters 52
   b) Sicherung der Ansprüche des Arbeitgebers 54
      Bewirkung der Dienstleistung 54
      Sofortige Kündigung 55
      Schadensersatz, verwirklicht
         durch Zwangsvollstreckung 56
         „ Aufrechnung 57
         „ Zurückbehaltung 58
         „ Einbehaltung 60
         „ Verwirkung 61
2. Strafrechtlicher Schutz:
   a) bei Vertragsbruch des einzelnen 64
   b) bei Verabredung mehrerer Arbeiter 68

Schlusswort 72

Literatur.

Asmis, R., Die Haftung des Schuldners für die Personen, deren er sich zur Erfüllung seiner Verbindlichkeit bedient, Greifswald 1900.

Asmis, W., Die Regelung der Sonntagsruhe im Milchhandels- und Molkereigewerbe im Deutschen Reiche, ihre Mängel und Vorschläge zur Abänderung, Leipzig 1908.

Cosack, K., Lehrbuch des deutschen bürgerlichen Rechts, 4. Auflage, Jena 1903/04.

Crome, C., System des deutschen bürgerlichen Rechts, II. Band, Tübingen und Leipzig 1902.

Crusen, in Verbindung mit F. Hobrecht und G. Müller, Das preussische Ausführungsgesetz zum Bürgerlichen Gesetzbuch vom 20. September 1899, Berlin 1901.

Dernburg, H., Pandekten, 7. Auflage, Berlin 1902/03.

Derselbe, Das bürgerliche Recht des Deutschen Reiches und Preussens, II. Bd., Schuldverhältnisse, 3. Auflage, Halle 1905/06.

Deutsche Juristen-Zeitung, Berlin.

Dietz, C., Vertragsbruch im Arbeits- und Dienstverhältnis, Berlin 1890.

Ehrenberg, Der Kontraktbruch der Landarbeiter als Massenerscheinung, in „Landarbeit und Kleinbesitz“ Heft I, Rostock 1907.

Endemann, Lehrbuch des bürgerlichen Rechts, 8. Auflage, Berlin 1903.

Derselbe, Die rechtliche Behandlung der Arbeit, Jena 1896 in Conrads „Jahrbüchern für Nationalökonomie und Statistik“, 3. Folge, XII. Bd. (67), S. 641 ff.

Engelmann, Recht der Schuldverhältnisse, in Staudingers Kommentar.

Enneccerus, Lehrbuch des bürgerlichen Rechts, 3. Auflage, Marburg 1908.

Fischer und Henle, Bürgerliches Gesetzbuch, Handausgabe mit Anmerkungen, 6. Auflage, München 1904.

Francke, W., Die Gesinde-Ordnung vom 8. November 1810, wie sie von Neujahr 1900 an Geltung hat, Hannover 1899.

Frankenberg, Die Stellung des deutscheu Arbeiters nach dem Bürgerlichen Gesetzbuch, Hamburg 1901, erschienen als Heft 360 der Sammlung gemeinverständlicher wissenschaftlicher Vorträge, v. Virchow.

Fuchs, C. J., Der Untergang des Bauernstandes und das Aufkommen der Gutsherrschaften, Strassburg 1888.

Gerhard, St., Die geltenden preussischen Gesindeordnungen, Bd. I und II, Berlin 1902.

Goltz, von der, Geschichte der deutschen Landwirtschaft, Bd. I, Stuttgart und Berlin 1902.

Derselbe, Die ländliche Arbeiterklasse und der preussische Staat, Jena 1893.

Heilfron, E., Deutsche Rechtsgeschichte, 6. Auflage, Berlin 1905.

Derselbe, Römische Rechtsgeschichte und System des römischen Privatrechts, 5. Auflage, Berlin 1903.

Heiser-Hartung, Ländliche und städtische Arbeiter, ein Vergleich ihres Budgets, Merseburg 1902.

Hoffmann, F., Die Gewerbeordnung mit den gesamten Ausführungsbestimmungen für das Deutsche Reich und Preussen, 6. Auflage, Berlin 1907.

Johow, R., Jahrbuch für Entscheidungen des Kammergerichts.

Juristische Wochenschrift, Berlin.

Kahlden, von, Die ländlichen Arbeiter in „Der Boden und die landwirtschaftlichen Verhältnisse des preussischen Staates“, herausgegeben von A. Meitzen, VIII. Bd., Berlin 1908.

Kähler, W., Gesindewesen und Gesinderecht in Deutschland, Jena 1896.

Kipp-Windscheid, Lehrbuch des Pandektenrechts, 9. Auflage, Frankfurt a. M. 1906.

Knapp, G. F., Die Bauernbefreiung und der Ursprung der Landarbeiter in den älteren Teilen Preussens, Leipzig 1887.

Kober-Kuhlenbeck, Recht der Schuldverhältnisse, in Staudingers Kommentar.
Landes-Ökonomie-Kollegium, Königlich Preussisches, Verhandlungen, Berlin.
Landmann, von, Kommentar zur Gewerbeordnung für das Deutsche Reich, 5. Auflage, München 1907.
Landwirtschaftsrat, Deutscher, Verhandlungen, Berlin.
Leske, F., Bürgerliches Gesetzbuch und Preussisches Allgemeines Landrecht, Berlin 1900.
Lindenberg, C., Das Preussische Gesinderecht im Geltungsbereich der Gesindeordnung vom 8. November 1810, Berlin 1907.
Liszt, F. von, Lehrbuch des deutschen Strafrechts, 12. und 13. Auflage, Berlin 1903.
Lotmar, Ph., Der Arbeitsvertrag, Bd. I und II, Leipzig 1902 und 1908.
Lueder, C., Über die kriminelle Bestrafung des Arbeitskontraktbruches, Erlangen 1875.
Mitteilungen der Zentralstelle der Preussischen Landwirtschaftskammern, Berlin.
Motive zu dem Entwurf eines Bürgerlichen Gesetzbuches für das Deutsche Reich, amtliche Ausgabe, Bd. I—V, Berlin und Leipzig 1888.
Mulert, O., Vierundzwanzig ostpreussische Arbeiter und Arbeiterfamilien, Jena 1908.
Niedner, Das Einführungsgesetz zum Bürgerlichen Gesetzbuch vom 18. August 1896, Berlin 1899.
Nussbaum, A., Die preussische Gesindeordnung vom 8. November 1810, Berlin 1900.
Derselbe, Zur rechtlichen Lage der Landarbeiter, in Schmollers Jahrbuch für Gesetzgebung usw., 25. Jahrg., 3. Heft, S. 195ff., Leipzig 1901.
Oertmann, P., Das Recht der Schuldverhältnisse, 2. Auflage, Berlin 1906.
Derselbe, Der Schadensersatzanspruch des obligatorisch Berechtigten, Berlin 1900, in der Festgabe für Heinrich Dernburg zum fünfzigjährigen Doktorjubiläum.
Derselbe, Schwarze Listen und Sozialpolitik, abgedruckt in der „Kölnischen Zeitung", Nr. 246 vom 8. März 1909.
Olshausen, J., Kommentar zum Strafgesetzbuch für das Deutsche Reich, 7. Auflage, Berlin 1905.
Opet und von Blume, Das Familienrecht des Bürgerlichen Gesetzbuches, Berlin 1906.
Planck, G., Bürgerliches Gesetzbuch nebst Einführungsgesetz, 3. Auflage, Berlin (II. Bd. 1907).
Derselbe, Das bürgerliche Recht und die arbeitenden Klassen in der „Deutschen Juristen-Zeitung" No. 1 vom 1. Januar 1909, S. 23.
Rehbein und Reincke, Allgemeines Landrecht für die preussischen Staaten, 3. Auflage, Berlin 1885.
Reichs-Arbeitsblatt, herausgegeben vom Kaiserl. Statistischen Amt Berlin.
Riezler, E., Der Werkvertrag nach dem Bürgerlichen Gesetzbuche für das Deutsche Reich, Jena 1900.
Rümelin, G., Dienstvertrag und Werkvertrag, Tübingen 1905.
Schlegelberger, F., Das Landarbeiterrecht, Berlin 1907.
Schönberg, Arbeit, Arbeiter, im „Handwörterbuch der Staatswissenschaften", 2. Auflage, Bd. I, Jena 1898, S. 457.
Schriften des Vereins für Sozialpolitik, Bd. VII, Über Bestrafung des Arbeitsvertragsbruches, Leipzig 1874.
Schulz, A., Die landwirtschaftlichen Arbeiter in den „Sozialistischen Monatsheften", Heft 25 vom 17. Dezember 1908.
Sigel, W., Der gewerbliche Arbeitsvertrag nach dem Bürgerlichen Gesetzbuch, Stuttgart 1903.
Siméon, P., Recht und Rechtsgang im Deutschen Reiche, Bd. I, Berlin 1901.
Sinzheimer, H., Lohn und Aufrechnung, Berlin 1902.
Sohm, R., Institutionen, 8. und 9. Auflage, Leipzig 1899.
Stammler, Das Recht der Schuldverhältnisse in seinen allgemeinen Lehren, Berlin 1897.
Staub, Kommentar zum Handelsgesetzbuch, 8. Auflage, Berlin 1906.
Staudinger, G. von, Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch und dem Einführungsgesetz, 3. und 4. Auflage.

Stenographische Berichte über die Reichstagsverhandlungen.
Suchsland, Das Recht der landwirtschaftlichen Beamten und Arbeiter in allen Bundesstaaten des Deutschen Reiches, Berlin 1895.
Süskind, S., Das Gesinderecht der Provinz Hessen-Nassau, Marburg 1908.
Weber, M., Die Verhältnisse der Landarbeiter in Deutschland, in den „Schriften des Vereins für Soz. Polit." Bd. LIII—LV, Leipzig 1892.
Windscheid-Kipp, Lehrbuch des Pandektenrechts, 9. Auflage, Frankfurt a. M. 1906.
Zürn, Handbuch des preussischen Gesinderechts im Gebiete des Allgemeinen Landrechts für die Praxis der Gerichte und der Verwaltungsbehörden, Hannover 1895.

Abkürzungen.

AG. = Ausführungs-Gesetz.
ALR. = Allgemeines Landrecht für die Preussischen Staaten.
I 3 § 18 = Teil I, Titel 3, § 18.
Art. = Artikel.
BGB. = Bürgerliches Gesetzbuch.
BGBl. = Bundesgesetzblatt.
DJZ. = Deutsche Juristen-Zeitung.
E. = Entscheidung.
EG. = Einführungsgesetz.
EGBGB. = Einführungsgesetz zum Bürgerlichen Gesetzbuch.
Ges.-O. = Gesindeordnung.
Gew.-O. = Gewerbeordnung für das Deutsche Reich.
GS. = Gesetzsammlung.
HGB. = Handelsgesetzbuch.
HMinBl. = Ministerialblatt der Handels- und Gewerbeverwaltung.
JW. = Juristische Wochenschrift.
KG. = Kammergericht.
KGJ. = Jahrbuch für Entscheidungen des Kammergerichts.
KO. = Konkursordnung.
LBeschlG. = Lohn-Beschlagnahmegesetz vom 21. Juni 1869.
LÖK. = Königlich Preussisches Landes-Ökonomie-Kollegium.
MBl. = Ministerialblatt.
Pr. = Preussisch.
PrGes.-O. = Altpreussische Gesindeordnung von 1810.
RG. = Reichsgericht.
RGBl. = Reichs-Gesetz-Blatt.
RGSt. = Entscheidungen des Reichsgerichts in Strafsachen.
RGZ. = Entscheidungen des Reichsgerichts in Zivilsachen.
RT. = Reichstag.
RTK. = Reichstags-Kommission.
StenB. = Stenographischer Bericht.
StGB. = Strafgesetzbuch für das Deutsche Reich.
VBl. = Verordnungsblatt.
ZPO. = Zivilprozessordnung.

Die häufiger zitierten Werke sind nur mit den Namen der Autoren bezeichnet, der genaue Titel ergibt sich aus dem Literaturverzeichnis. Bei verschiedenen Werken derselben Autoren ist das im Literaturverzeichnis an erster Stelle genannte Werk gemeint.

Einleitung.

Geschichtlicher Rückblick.[1])

Die landwirtschaftliche Arbeitsverfassung der ältesten Zeiten ist charakterisiert durch Sklavenarbeit, so bei den Griechen und Römern; und ebenso fiel auch bei den Germanen in der ersten Zeit nach ihrer Sesshaftmachung die eigentliche Arbeit des Ackerbaues den Frauen und Unfreien zu. In späteren Jahrhunderten hat die Entwicklung in Deutschland dahin geführt, dass infolge der eigentümlichen Besitzverhältnisse am Grund und Boden die ursprünglich freien Bauern in persönliche Abhängigkeit von den Grundherrn bezw. Gutsherrn gerieten und namentlich letzteren neben gewissen Abgaben je nach Bedarf Frondienste zur Bearbeitung des von ihnen in eigene Wirtschaft genommenen Landes leisten mussten. Seit den ersten unbedeutenden Ansätzen im 13. und 14. Jahrhundert hat die Belastung der Bauern mit Frondiensten fortgesetzt zugenommen, bis diesen Verhältnissen durch die in den einzelnen deutschen Staaten zumeist um die Wende des 18. und 19. Jahrhunderts vorgenommene „Bauernbefreiung" ein Ziel gesetzt wurde.

Das „gutsherrlich-bäuerliche Verhältnis" war seinem Wesen nach die landwirtschaftliche Arbeitsverfassung des deutschen Ostens während der verflossenen Jahrhunderte. Mittelst der Arbeitskraft der zu Hand- und Spanndiensten verpflichteten, erbuntertänigen Bauern[2]) bewirtschafteten die Gutsherren ihr Land. Ein besonderer, freier landwirtschaftlicher Arbeiterstand existierte daneben nicht. Das Untertänigkeitsverhältnis der Bauern war doppelter Art, je nach dem Maſse der persönlichen Abhängigkeit und nach der Art des Grundbesitzes. In *persönlicher* Beziehung gab es: Vollfreie, Halbfreie und Unfreie, in *dinglicher*: Eigentümer, Untereigentümer und dinglich Berechtigte ohne Eigentum. Es kam, abgesehen von der Dienstpflicht, vor allem noch in folgenden Punkten zum Ausdruck: Die Bauern durften ihren Wohnsitz nicht verlassen (glebae adscripti) und ohne Einwilligung der Herrschaft nicht heiraten, sie unterlagen dem Zwangsgesindedienst, d. h.

---

[1]) Für diesen Abschnitt wurde an Literatur insbesondere benutzt: VON DER GOLTZ, „Geschichte der deutschen Landwirtschaft" und „die ländliche Arbeiterklasse und der preussische Staat"; FUCHS, „Der Untergang des Bauernstandes"; VON KAHLDEN, „Die ländlichen Arbeiter"; KNAPP, „Die Bauernbefreiung und der Ursprung der Landarbeiter"; WEBER, „Die Verhältnisse der Landarbeiter"; SCHÖNBERG, „Arbeit, Arbeiter"; ENDEMANN, „Die rechtliche Behandlung der Arbeit."

[2]) Bauern, Kossäten, Dreschgärtner, Büdner, Hausleute.

sie mussten der Herrschaft ihre heranwachsenden Kinder zum Gesindedienst überlassen und durften ohne Genehmigung des Gutsherrn anderweitig keine Lohnarbeit annehmen.

Demgegenüber hatten die Gutsherren neben der Pflicht der persönlichen Fürsorge für ihre Untertanen — im Alter, bei Krankheit, bei Kriegsschäden und allen sonstigen Unglücksfällen — auch für die auf den Untertanen ruhenden staatlichen Lasten aufzukommen.

Als den ersten Anfang der Bildung eines besonderen Arbeiterstandes neben den gutsuntertänigen Bauern kann man — abgesehen von dem Gesinde, welches zu allen Zeiten vorhanden war — in der Zeit vor der Bauernbefreiung nur das Vorkommen der Einlieger oder Schutzuntertanen ansehen. Diese erhielten den Entgelt für ihre Dienste, zu denen sie ebenfalls der Herrschaft gegenüber, in deren Gebiet sie sich niederliessen, verpflichtet waren,[1]) nicht in Land, sondern in Tagelohn; sie konnten jedoch ohne Loslassung ihren Wohnort wechseln, waren also nicht glebae adscripti.

Von Grund aus umgewandelt wurde die hier kurz skizzierte Arbeitsverfassung des deutschen Ostens durch die unter der Bezeichnung „Bauernbefreiung“ zusammengefasste Agrargesetzgebung zu Beginn des 19. Jahrhunderts,[2]) die den Bauer persönlich frei machte und ihm unter Ablösung sämtlicher Dienste und Abgaben freies Eigentum an Grund und Boden verschaffte. Dadurch aber, dass die Besitzer der kleineren, nicht spannfähigen Stellen zwar auch persönlich von der Erbuntertänigkeit frei wurden, aber im übrigen von der Regulierbarkeit ihrer Besitz- und Lastenverhältnisse ausgeschlossen wurden, so dass ihr Land von den Gutsherrn unter diesem oder jenem Rechtstitel eingezogen werden konnte, war die Grundlage für die Entstehung einer besonderen Arbeiterklasse gelegt. Denn die früheren Besitzer der kleinen, nicht spannfähigen Stellen waren darauf angewiesen, nachdem sie ihr Land verloren hatten, nunmehr allerdings nicht auf Grund der persönlichen Dienstpflicht, sondern auf Grund freien Arbeitsvertrages als Arbeiter bei den Gutsherrn in Arbeit zu treten. Wirtschaftlich war ihre Lage anfangs keine wesentlich schlechtere als die der Bauern, die Anfang des 19. Jahrhunderts mit besonderen Schwierigkeiten zu kämpfen hatten, und auch die soziale Scheidung zwischen ihnen vollzog sich nur sehr langsam, zumal dieser neuen Arbeiterklasse, insbesondere den Instleuten, zunächst in weitestem Umfange Dienstland und Naturallöhnung gegeben wurde. VON DER GOLTZ[3]) bezeichnet die Jahre von 1840—1860 als diejenigen, in welchen die Scheidung zwischen Bauern und Landarbeitern zum schärferen Ausdruck und zum Abschluss gelangt sei. Gewisse Übergänge

---

[1]) Vergl. ALR. Teil II, Tit. 7 § 118.

[2]) Preuss. Edikt v. 9. Oktober 1807 (GS. 1806—1810, S. 170). Regulierungsedikt vom 14. September 1811 (GS. S. 281). Landeskulturedikt v. 14. September 1811 (GS. S. 300). Deklaration vom 29. Mai 1816.

[3]) VON DER GOLTZ, „Die ländliche Arbeiterklasse und der preussische Staat“, Jena 1893.

zwischen Bauern und Arbeitern in Gestalt von Parzellenbesitzern oder -pächtern blieben daneben bestehen.

Einen wesentlich anderen Verlauf als im Osten hat die Entwicklung im Westen und Süden Deutschlands genommen. Hier war fast überall die Bildung zahlreicher grösserer Güter von vornherein unterblieben; die vielfach herrschende Erbgewohnheit der Realteilung verkleinerte dann noch fortgesetzt die Wirtschaftseinheiten, so dass die Inhaber der Betriebe in der Regel mit ihren Familienangehörigen und einigem Gesinde alle Arbeiten selbst verrichten konnten. Die Grundherren aber nahmen die persönliche Arbeitsleistung ihrer Hintersassen kaum in Anspruch, da sie wenig oder gar kein Land in eigener Bewirtschaftung hatten, sondern begnügten sich mit den in Form dinglicher Lasten auf dem Grund und Boden ruhenden Abgaben. Soweit fremde Arbeitskraft seitens der Grundherren oder grösseren Bauern verlangt wurde, genügte zumeist die Lohnarbeit der ziemlich zahlreichen kleinen Parzellenbesitzer oder -pächter, der Kötter, Brinksitzer, Häuslinge und Einlieger, welch letztere bei den Bauern in Miete wohnten. Da mit dem Verschwinden der Grundherrschaft seit Mitte des 18. Jahrhunderts diesen kleineren und kleinsten Besitzern und Pächtern ihr Land nicht genommen wurde, wie im Osten Deutschlands, so bilden sie neben dem Gesinde noch heute den Kern der Landarbeiterschaft im Westen.

Mit Aufhebung der Gutsherrschaft und Ablösung der Grundherrschaft schwanden alle Zwangsverpflichtungen zur Leistung von Gutsarbeit. Die neue Zeit verlangte neue Rechte auch für die Landarbeiter, die neue Technik des Ackerbaues verlangte sorgfältige Qualitätsarbeit anstatt der widerwillig übernommenen und minderwertig ausgeführten Frondienste. So war anstelle der durch öffentlich-rechtliche Normen aufgezwungenen Dienste der freiwillige Arbeitsvertrag getreten. Formen und Inhalt der Verträge haben seitdem mancherlei durchgreifenden Veränderungen unterlegen, die patriarchalische Grundlage der Arbeitsverträge ist mit dem Vordringen kapitalistischer Auffassungen in den Hintergrund getreten, neue Arbeiterklassen, so namentlich seit den 70er Jahren die Klasse der Wanderarbeiter, sind entstanden, aber die rechtliche Grundlage ist dieselbe geblieben: *der freiwillige, auf Leistung und Gegenleistung beruhende Arbeitsvertrag.*

I. Abschnitt.

Begriff des landwirtschaftlichen Arbeitsvertrages und Rechtsquellen.

Als „Arbeitsvertrag“ möchte ich mit Lotmar[1]) denjenigen gegenseitigen obligatorischen Vertrag bezeichnen, in welchem die Vertragschliessenden die Leistung von *Arbeit* durch den einen und die Leistung von *Entgelt* durch den anderen vereinbaren. Arbeit und Entgelt machen demnach den wesentlichen Inhalt des Arbeitsvertrages aus. Als *landwirtschaftlicher* Arbeitsvertrag soll nun im folgenden ein solcher angesehen werden, durch den „landwirtschaftliche Arbeiten“, d. h. solche Arbeiten

[1]) Vergl. Lotmar I, S. 32.

vereinbart sind, deren Charakter durch die Eigenart des landwirtschaftlichen Betriebes bestimmt ist.[1]) Dazu gehören alle den Zwecken des Betriebes dienenden Arbeiten, sofern sie nur in organischem Zusammenhange mit dem eigentlichen Betriebe stehen und als Verrichtungen innerhalb eines Zweiges eben dieses Betriebes aufzufassen sind,[2]) ohne Rücksicht darauf, ob sie innerhalb der räumlichen Ausdehnung des Landwirtschaftsbetriebes und seiner Nebenbetriebe[3]) ausgeführt werden oder nicht.

Eine einheitliche, umfassende Regelung des Arbeitsvertragsrechtes innerhalb der verschiedenen Zweige des wirtschaftlichen Lebens bietet uns das geltende Recht nicht. Die *Arbeit* als Gegenstand von Verträgen, insbesondere von entgeltlichen Schuldgeschäften, ist sogar lange Zeit hindurch gegenüber der eingehenden Regelung, die den rechtlichen Schicksalen des *Sachgutes* nach allen nur denkbaren Richtungen hin zu Teil geworden war, ausserordentlich dürftig behandelt worden. Das gemeine Recht behandelte, entsprechend den Anschauungen des römischen[4]) Rechts, den Vertrag, durch den Dienste gegen Entgelt versprochen werden — abgesehen von der Werkmiete oder Werkverdingung (locatio conductio operis) — als *Dienstmiete* (locatio conductio operarum) und stellte ihn rechtlich im wesentlichen der Sachenmiete (locatio conductio rei) gleich.[5]) Dass diese Gleichstellung der eigenen Arbeitsverdingung des freien Mannes mit der Vermietung eines Sklaven oder eines Haustieres durchaus unwürdig sei, hatte allerdings schon das römische Recht bis zu einem gewissen Grade dadurch anerkannt, dass die Vorschriften über Dienstmiete nur auf niedere Dienste (operae illiberales) Anwendung fanden, während die Dienste höherer Art (operae liberales), wie die des Arztes, Künstlers, Lehrers usw., den Regeln des seinem Wesen nach unentgeltlichen Auftrages unterstellt wurden, allerdings unter Zulassung eines Ehrensoldes (honorarium).[6]) Das preussische Landrecht beseitigte alsdann den Begriff der Dienstmiete und behandelte statt dessen die Arbeitsverdingung als Unterart der „Verträge, wodurch Sachen gegen Handlungen oder Handlungen gegen Handlungen versprochen werden."[7]) Es unterschied dabei die Verträge zwischen Herrschaften und Ge-

[1]) Ähnlich sagt z. B. das HGB in § 59: Wer in einem Handelsgewerbe zur Leistung „kaufmännischer Dienste" gegen Entgelt angestellt ist, . . . ist Handlungsgehilfe.

[2]) Vergl. die analoge Auslegung der Worte „im Betriebe" in Ziff. 143 Abs. 2 der preussischen Ausf.-Anw. zur GewO. vom 1. Mai 1904 (HMinBl. S. 123).

[3]) Als landwirtschaftlicher Nebenbetrieb ist auch jeder Gewerbebetrieb anzusehen, dessen ausschliessliche oder hauptsächliche ökonomische Grundlage die Landwirtschaft abgibt; vergl. RGSt. 18, 317 ff. und RGZ. 1, 267.

[4]) Vergl. Sohm, „Institutionen" S. 386.

[5]) Dernburg, „Pandekten" II., S. 310; vergl. auch Windscheid-Kipp II, S. 717 ff.; Endemann I., S. 1077.

[6]) Sohm S. 386; Dernburg „Pandekten" II S. 320; Windscheid verlässt allerdings für das Pandektenrecht (von der 4. Auflage, 1874, seines Werkes ab) diesen Standpunkt und erklärt auch die Regeln über den Mietvertrag auf die Dienstleistungen vorwiegend freier geistiger Tätigkeit für anwendbar, Windscheid-Kipp II, S. 771.

[7]) Vergl. ALR. §§ 869 ff., I 11.

sinde[1]), Verträge mit gedungenen Handarbeitern und Tagelöhnern und Verträge mit Handwerkern und Künstlern.[2])

Bei der fortschreitenden Entwickelung des Wirtschaftslebens vermochten die bisherigen Bestimmungen den vielgestaltigen Erscheinungsformen, die der Arbeitsvertrag in den neuzeitlichen Betrieben angenommen hatte, jedoch nicht mehr gerecht zu werden. Die Reichsgesetzgebung sah sich daher genötigt, verschiedentlich ergänzend einzugreifen. Sie tat dies zunächst nicht durch Aufstellung allgemein gültiger Normen für alle Formen des Arbeitsvertrages, sondern durch Eingreifen von Fall zu Fall, je nachdem zu Tage getretene Missstände besonders dringlich der Abhilfe bedurften, oder dort, wo sich die Regelung des Arbeitsverhältnisses im Zusammenhang mit der allgemeinen Normierung der Rechtsverhältnisse einer ganzen Bevölkerungsklasse ergab. So kommt es, dass die Regeln über den Arbeitsvertrag innerhalb grosser Berufsgruppen in Sondergesetzen untergebracht sind; genannt seien hier insbesondere die Gewerbeordnung, das Handelsgesetzbuch, die Seemannsordnung, das Binnenschiffahrtsgesetz, das Flössereigesetz und die Rechtsanwaltsordnung.[3]) Diese Gesetze blieben auch in Kraft[4]) nachdem das Bürgerliche Gesetzbuch ebenfalls gewisse Regeln über den Arbeitsvertrag aufgestellt hatte. Ferner blieben noch zwei wichtige Gebiete der Arbeitsverdingung auch weiterhin dem Landesrecht vorbehalten: das Bergrecht[5]) und das Gesinderecht.[6])

Ein Sondergesetz über die Verhältnisse der Landarbeiter ist — im Gegensatz zu den übrigen genannten Berufsgruppen — bisher von Reichswegen nicht ergangen. Als Rechtsquellen für die Beurteilung der privatrechtlichen Seite des landwirtschaftlichen Arbeitsvertrages kommen daher die einschlägigen Vorschriften des BGB. und die verschiedenen landesrechtlichen Gesindeordnungen in Betracht. Die Abgrenzung des Geltungsbereiches dieser beiden Rechtsquellen wird dadurch sehr erschwert, dass der Begriff „Gesinde“ weder im BGB. noch in einem anderen Reichsgesetz bestimmt ist und auch in den Landesgesetzen und in der Literatur nicht feststeht. Die Landesgesetze können daher den Gesindebegriff, wie es

---

[1]) Die besonderen Vorschriften des Landrechts über das häusliche Gesinde (ALR. §§ 1—176 II 5), die nach Aufhebung der Erbuntertänigkeit auch auf das landwirtschaftliche Gesinde ausgedehnt waren, wurden mit geringen Abänderungen unter dem 8. November 1810 als selbständiges Gesetz unter dem Titel „Gesindeordnung für sämtliche Provinzen der preussischen Monarchie“ veröffentlicht.

[2]) Vergl. auch Leske „BGB. und ALR.“ I, S. 253 ff.

[3]) Die Rechtsverhältnisse der Beamten unterliegen dem öffentlichen Recht, auf sie sind daher die Vorschriften des BGB. nicht anwendbar.

[4]) Vergl. EG. BGB. Art. 32.

[5]) EG. BGB. Art. 67.

[6]) EG. BGB. Art. 95. Die Gültigkeit der landesrechtlichen Vorschriften über das Verhältnis zwischen Herrschaft und Gesinde ist allerdings etwas eingeschränkt, denn nach Art. 95 EG. BGB. finden die Vorschriften der §§ 104—115, 131, 278, 617—619, 624, 831, 840 Abs. 2 und 1358 BGB. (§ 617 jedoch nur unter gewissen Umständen) auch auf das Gesinde Anwendung. Ausserdem greift das BGB. mangels entgegenstehender landesrechtlicher Bestimmungen naturgemäss überall subsidiär ein.

auch tatsächlich in den Gesindeordnungen vielfach geschieht, verschieden definieren und damit nach Ort und Zeit wechselnde Gruppen der Landarbeiterschaft dem Gesinderecht unterstellen.[1]) Nur der von den Landesgesetzen nicht als Gesinde in Anspruch genommene Teil der Landarbeiter unterliegt somit den Vorschriften des BGB.

Das BGB. hat unter Vermeidung allgemeiner Regeln für den Arbeitsvertrag schlechthin nur einzelne Typen der unter den Oberbegriff „Arbeitsvertrag" fallenden Rechtsgeschäfte entwickelt, ohne jedoch an irgend einer Stelle auch nur den Ausdruck „Arbeitsvertrag" selber anzuwenden.[2]) Die vom BGB. herausgearbeiteten Formen, soweit sie unserer obigen Definition des Arbeitsvertrages, als eines gegenseitigen, auf Arbeit und Entgelt gerichteten Vertrages entsprechen, sind: Dienstvertrag (BGB. §§ 611 ff.), Werkvertrag (§§ 631 ff.), Mäklervertrag (§§ 652 ff.) und entgeltlicher Verwahrungsvertrag (§§ 688 ff.), welch letztere beiden jedoch naturgemäss für die Beurteilung des landwirtschaftlichen Arbeitsverhältnisses von vornherein nicht in Betracht kommen. Die übrigen von dem BGB. behandelten besonderen Schuldverhältnisse, die die Leistung menschlicher Arbeit zum Inhalt haben, gehören sämtlich nicht hierher, und zwar die *Auslobung* (§§ 657 ff.) um deswillen nicht, weil sie eine einseitige Verfügung und keinen Vertrag darstellt, der *Auftrag* (§§ 662 ff.) und die *Geschäftsführung ohne Auftrag* (§§ 677) gleichfalls nicht, weil bei ihnen die Vereinbarung eines Entgelts fehlt.

Auch in den Fällen, wo jemand gesetzlich zur Leistung von Arbeit, sei es auf Grund des Privatrechts oder des öffentlichen Rechts, verpflichtet ist, liegt kein Arbeits*vertrag* vor.[3]) Solche Fälle sind z. B. die Verpflichtung der Ehefrau zur Leitung des gemeinschaftlichen Hauswesens und zur Arbeit in diesem und im Geschäft des Mannes (§ 1356 BGB.), sowie die Pflicht des Kindes, solange es dem elterlichen Hausstand angehört und von den Eltern erzogen oder unterhalten wird, ihnen in ihrem Hauswesen und Geschäfte Dienste zu leisten (BGB. § 1617).[4]) Beispiele der öffentlichen Arbeitspflicht sind: die Vorspannleistung an die bewaffnete Macht, sowie die Leistung von Gemeindearbeiten seitens eines Landwirtes

---

[1]) Vergl. Lotmar I, S. 17.

[2]) In anderen Reichsgesetzen kommt der Ausdruck „Arbeitsvertrag" allerdings vor, so in der Gewerbeordnung und in den Arbeiterversicherungsgesetzen (vergl. Lotmar I, S. 53), aber hier immer nur in enger begrenztem Sinne.

[3]) Vergl. Lotmar I, S. 33.

[4]) Dies schliesst nicht aus, dass trotz der Pflicht zur Mitarbeit ein besonderer Arbeitsvertrag mit den Kindern oder auch zwischen den Ehegatten abgeschlossen wird, durch den also dem anderen Teile ein bestimmter Entgelt zugesagt wird (z. B. Verdingung des minderjährigen Sohnes als Knecht oder Inspektor beim Vater, oder Bestellung des Ehemannes zum Verwalter des der Frau gehörigen Landgutes). Ein Gesindedienstvertrag würde unter Ehegatten allerdings unmöglich sein, da das Gesindeverhältnis mit der „ehelichen Lebensgemeinschaft" der Ehegatten unvereinbar ist. (Vergl. auch Lotmar, S. 256 f.) Ein etwa abgeschlossener Arbeitsvertrag zwischen diesen Personen ist genau so wie jeder andere zu beurteilen.

etwa zur Herstellung oder Unterhaltung von Gebäuden, Wegen, Kanälen, Dämmen oder Wasserläufen.[1])

Nach allem kommen für die Beurteilung der privatrechtlichen Seite des landwirtschaftlichen Arbeitsvertrages — abgesehen von den allgemeinen Vorschriften des BGB. über Rechtsgeschäfte — zunächst nur die Vorschriften des BGB. über den Dienstvertrag und Werkvertrag, sowie die Bestimmungen der landesrechtlichen Gesindeordnungen in Betracht. Wir werden nun aber noch näher zu prüfen haben, ob die vom BGB. gegebenen Vorschriften für den Dienstvertrag und Werkvertrag beide sich auf den landwirtschaftlichen Arbeitsvertrag anwenden lassen.

Beim *Dienstvertrag* (§ 611 BGB.) wird derjenige, welcher Dienste zusagt, der „Dienstverpflichtete", zur *Leistung der versprochenen Dienste*, der andere Teil, der „Dienstberechtigte", zur Gewährung der vereinbarten Vergütung verpflichtet. Beim *Werkvertrag* (§ 631) dagegen wird der „Unternehmer" zur *Herstellung des versprochenen Werkes*, der „Besteller" zur Entrichtung der vereinbarten Vergütung verpflichtet.

Begrifflich unterscheiden sich beide — der römisch-rechtlichen locatio conductio operarum und locatio conductio operis nachgebildeten — Formen des Arbeitsvertrages demnach lediglich durch den Gegenstand der Zusage auf Seiten des zur Arbeit Verpflichteten. Beim Dienstvertrag wird die Dienstleistung, die Arbeit als solche, nicht ihr endgültiges Ergebnis zugesagt, z. B. die fortlaufende Arbeitsleistung eines Tagelöhners, beim Werkvertrage dagegen das fertige Werk, der Arbeitserfolg selber, z. B. die Herstellung eines Hauses. Welcher Art dabei die zugesagten Dienste oder Arbeitserfolge sind, ob niederer oder höherer Art, ob es sich um die Herstellung einer Sache oder um ein anderes Arbeitsergebnis handelt, ist unerheblich.

So scharf scheinbar die Scheidung zwischen Dienst- und Werkvertrag theoretisch gezogen ist, so begegnet die Feststellung, ob ein Arbeitsvertrag seinem Tatbestande nach nun der einen oder der anderen Vertragsart zuzurechnen ist, in der Praxis doch oft sehr grossen Schwierigkeiten.[2]) Denn einerseits ist die Herstellung eines Werkes ohne eine gewisse Arbeitsleistung nicht möglich und andererseits wird zumeist mit der Verpflichtung jemandes zur Dienstleistung auch die Erreichung eines gewissen Erfolges von vornherein bezweckt, der bei pflichtmässiger Ausführung der Arbeit auch regelmässig zu erwarten ist. Wenn z. B. ein Arbeiter zum Mähen angenommen wird, so umfasst dieser Vertrag nicht nur die Verpflichtung des Arbeiters, die Sense zu bewegen, sondern nach den Grundsätzen von Treu und Glauben auch die Pflicht, eine so grosse Fläche des Feldes abzumähen, wie sie der pflichtmässigen Anspannung der Kräfte entspricht, und somit also einen gewissen Arbeitserfolg herbeizuführen.

---

[1]) Vergl. Unfallvers.-Ges. für Land- und Forstwirtschaft vom 30. Juni 1900, § 1, Abs. 4.

[2]) Lotmar I., S. 328, 343; Oertmann S. 589; Endemann I., S. 1101; Plank II., S. 551, 555; Enneccerus I., S. 929; Staudinger II., S. 861 u. 936; Rümelin, „Dienstvertrag und Werkvertrag;" Schlegelberger S. 21.

Der Gesetzgeber hat zwar, wie LOTMAR[1]) sagt, unter dem Dienst- und Werkvertragstitel radikal verschiedene Komplexe von *Rechtswirkungen* zusammengestellt, aber er hat die mit so disparaten Wirkungen ausgestatteten *Tatbestände* nicht greifbar gesondert. Es müssen deshalb für die Unterscheidung zwischen beiden Vertragsformen, die wegen dieser verschiedenartigen Rechtsfolgen von grösster praktischer Bedeutung ist, noch andere Merkmale mit herangezogen werden. Die Literatur sucht diese Aufgabe in verschiedener Weise zu lösen:

SCHLEGELBERGER[2]) nimmt mit RÜMELIN die Gefahrsübernahme, die durch § 644 dem Unternehmer im Werkvertrage auferlegt wird, mit als Tatbestandsmerkmal und nicht als Rechtsfolge des Werkvertrages an, indem er einen Werkvertrag nur dann als vorliegend anerkennt, wenn der Unternehmer die Erfolgsgefahr übernommen hat.

SIGEL[3]) erblickt das entscheidende Merkmal in der sozialen Stellung beider Parteien zueinander. Beim Werkvertrage muss seiner Meinung nach der Arbeiter von seinem Arbeitgeber sozial durchaus unabhängig sein, während er beim Dienstvertrage sozial abhängig sein *kann*. Dies komme schon darin zur Geltung, dass im ersten Falle das Gesetz von „Unternehmer" und „Besteller", also in Ausdrücken spreche, die die durchaus selbständige Stellung beider Parteien genügend scharf hervortreten liessen. Die Tragung der Gefahr durch den Unternehmer bis zur Abnahme des Werkes entspräche gleichfalls diesem Gesichtspunkte.

RÜMELIN geht sogar soweit, zu sagen: man solle, da nun einmal die Untersuchung der Tatbestände allein zu keiner klaren und sichern Scheidung führe, die einzelnen Arbeitsverträge einfach denjenigen vom Gesetz aufgestellten Normen unterwerfen, zu denen sie am besten passten, also „Dienstvertrag ist derjenige Vertrag, der in angemessener Weise den Regeln über den Dienstvertrag, Werkvertrag derjenige Vertrag, der in angemessener Weise den Regeln des Werkvertrages unterstellt wird."[4])

Es erübrigt sich für die Aufgabe der vorliegenden Schrift, auf eine eingehende Auseinandersetzung mit den verschiedenen Autoren einzugehen. Immerhin erscheint es fraglich, ob die von ihnen angeführten Unterscheidungsmerkmale zwischen Dienstvertrag und Werkvertrag brauchbarer als die vom Gesetz in der Definition angegebenen sind.

Denn die Gefahrhaftung wird doch von den Parteien bei Abschluss eines Arbeitsvertrages tatsächlich nur in den seltensten Fällen vereinbart und kann auch durch den Parteiwillen beliebig geregelt werden, ohne dass die Verträge dadurch ihr Wesen vertauschten;[5]) sie dürfte deshalb als Unterscheidungsmerkmal zu unbestimmt sein.

---

[1]) LOTMAR I, S. 343.

[2]) SCHLEGELBERGER S. 21.

[3]) SIGEL S. 7.

[4]) RÜMELIN „Dienstvertrag und Werkvertrag" S. 3.

[5]) ENNECCERUS I., S. 929; PLANCK II., S. 555 und ebenso STAUDINGER II., S. 862 erklären die im Gesetz gegebene Regelung der Gefahrhaftung nur für eine selbstverständ-

Auch die Auffassung, dass die soziale Stellung der Parteien zueinander entscheidend sei, ist nur einseitig bezw. negativ überzeugend. Denn wenn die eine Partei durch den betreffenden Vertrag sozial abhängig wird, so liegt zwar sicher kein Werkvertrag vor, ist sie aber nicht abhängig, so kann auch sehr wohl Dienstvertrag — man denke nur an Dienste höherer Art, z. B. des Lehrers usw. — wie Werkvertrag gegeben sein.[1]) Rümelins Auffassung schliesslich würde in der obigen allgemeinen Form, trotz ihres richtigen Kerns, der Willkür zu weiten Spielraum lassen, als dass man sie für das geltende Recht annehmen könnte.

Ohne Bedeutung für die Unterscheidung zwischen Dienst- und Werkvertrag ist ferner auch die Art der Löhnung, insbesondere, ob *Akkord- oder Zeitlohn* gewährt wird.[2]) Die nach der Zeit der Dienstleistung bemessene Vergütung entspricht dem Normalfalle des Dienstvertrages, sie ist aber auch — wie entgegen Lotmars[3]) Meinung mit Schlegelberger[4]) anzunehmen ist — beim Werkvertrage sehr wohl möglich, so in dem Falle, dass der Preis für ein Werk, z. B. für eine Tischlerarbeit, nach den darauf verwandten „Gesellenstunden" berechnet wird.

Über den Begriff „Akkord" oder „Akkordlohn" herrscht in der Literatur keine einheitliche Auffassung. Lotmar[5]) versteht darunter den Lohn, der für die Arbeit *samt* dem mit ihr verbundenen, sie begleitenden oder abschliessenden Erfolg zugesagt ist. Rümelin[6]) sieht als Akkordlohn an: einmal jeden Lohn, der nicht Zeitlohn ist, der also entweder für die Handlung als solche oder für den Erfolg zugesagt ist, oder den Lohn, der *nur* für den Erfolg versprochen ist.

Als Mafsstab bei der Akkordlöhnung dient im landwirtschaftlichen Arbeitsvertrage abwechselnd die Stückzahl (z. B. Herstellung von Torfstücken, Rohrbunden), ein Raummafs (z. B. gefüllte Kartoffelsäcke), ein Flächenmass (z. B. abgeerntete Rübenfläche), ein Längenmafs (z. B. Aufwerfen eines Grabens) u. a. Bei allen diesen Unterarten der Akkordlöhnung besteht aber die eigentliche Vereinbarung nicht in der Zusage eines Arbeitserfolges, sondern in der Zusage von Diensten, die allerdings nach Mafsgabe ihres Erfolges und nicht des Zeitaufwandes entlohnt werden. Dass demgemäss auch bei Akkordlöhnung Dienstvertrag vorliegen kann und beim landwirtschaftlichen Arbeitsvertrage regelmässig vorliegt, ergibt sich schon daraus, dass das gesamte Dienstverhältnis des landwirtschaftlichen Arbeiters in keiner Weise durch diese Unterschiede in der Form der Löhnung beeinflusst wird; der Arbeitgeber behält auch trotz Akkord-

liche Folge aus dem Wesen dieser Verträge: „Wenn der Dienstpflichtige seine Vergütung für die Arbeit schlechthin, der Unternehmer aber die Vergütung für ein Werk oder einen Erfolg erhalten soll, so ergibt sich daraus auch die Tragung der Gefahr." (Planck a. a. O.)

[1]) Oertmann S. 589.

[2]) So auch Oertmann, S. 627.

[3]) S. 343.

[4]) S. 23.

[5]) Vergl. Lotmar S. 330 f, Rümelin S. 56.

[6]) Rümelin S. 56/57.

löhnung nach wie vor volle Verfügungsfreiheit über die Arbeitskraft des Arbeiters. Er kann im Zweifel jederzeit dem Arbeiter andere Arbeiten übertragen oder dieselbe Arbeit in Tagelohn weiter verrichten lassen und auch von ihm die Innehaltung der üblichen Arbeitszeit verlangen. Jedenfalls erhält der Arbeiter durch diese Lohnform keineswegs etwa die Stellung des unabhängigen Unternehmers im Werkvertrage. Geht die Verfügungsgewalt des Arbeitgebers über nur vorübergehend zur Akkordarbeit angenommene Arbeiter (z. B. Frauen aus der Nachbarschaft zur Kartoffelernte) nicht so weit, so liegt dies nur daran, dass hier mangels Vereinbarung einer bestimmten Dauer des Dienstverhältnisses beiden Teilen jederzeitige sofortige Kündigung zusteht. (Vergl. § 620 BGB.)

Auch die Erfolgsgefahr wird durch die Akkordlöhnung nicht dem Arbeitgeber abgenommen. Wenn z. B. ein in Akkordlohn ordnungsmässig aufgeworfener Graben infolge plötzlichen Regens wieder einstürzt, so wird man dem Arbeiter doch seinen nach Akkordsätzen verdienten Lohn zusprechen müssen. Demnach kann auch, wie vorstehend für den landwirtschaftlichen Arbeitsvertrag nachgewiesen ist, die Lohnform nicht als entscheidendes Merkmal für die Abgrenzung zwischen Dienstvertrag und Werkvertrag angesehen werden. Der Akkordlohn bezw. Stücklohn wird nicht, wie Rümelin[1]) annimmt, *für* das hergestellte Resultat, sondern *nach* dem erzielten Arbeitserfolge bezahlt, der Arbeitserfolg ist nicht Inhalt des Vertrages, sondern nur Mafsstab für die Entlohnung.

Nach allem dürfte an der vom Gesetz gegebenen Unterscheidung in erster Linie festzuhalten sein, dass nämlich Dienstvertrag dann vorliegt, wenn die Parteien die Vereinbarung von Diensten ohne Zusage eines bestimmten Erfolges gewollt haben, und Werkvertrag dann, wenn der betreffende Enderfolg als solcher, ohne Rücksicht darauf, durch welchen Aufwand an Arbeit er zustande gekommen ist, den wesentlichen Inhalt des Vertrages ausmacht.[2]) Um aber den eigentlichen Parteiwillen, der wie schon oben hervorgehoben häufig unklar im Vertrage zum Ausdruck kommt, zu erkennen, wird die schärfste Beobachtung des Tatbestandes der Arbeitszusage unter Berücksichtigung der genannten Faktoren, also der Gefahrhaftung, der sozialen Abhängigkeit, ferner der Einreihung in den Organismus des Betriebes des Arbeitgebers, der Unterwerfung unter die Leitung der anderen Partei bei Austührung der Arbeit, die Art der Entlohnung u. dergl. geboten sein. Dabei wird mit Rümelin anzunehmen sein, dass im Zweifel das wirtschaftlich Angemessene von den Parteien gewollt ist.[3])

---

[1]) S. 308.

[2]) An dieser Unterscheidung halten grundsätzlich auch fest Enneccerus I, S. 928; Staudingers Kommentar II, S. 861 allerdings unter Anerkennung der Lohnform (Zeitlohn oder Akkordlohn) als wichtigen Merkmals; Planck II, S. 555; Crome II, S. 642; Endemann I, S. 1101.

[3]) Rümelin S. 96.

Unter diesem Gesichtspunkt betrachtet wird man den landwirtschaftlichen Arbeitsvertrag grundsätzlich in jeder Form als *Dienst*vertrag — und zwar als Dienstvertrag nach bürgerlichem Recht oder als Gesindedienstvertrag — ansprechen müssen.[1]) Der ländliche Arbeitgeber will bei der Annahme eines Arbeiters sich dessen Arbeitskraft sichern, seine Dienste in Anspruch nehmen. Die Sicherung des vom Arbeitgeber gewollten Arbeitserfolges steht demgegenüber in zweiter Linie und wird durch die Verpflichtung des Arbeiters zu ordnungsmässigem Verhalten, durch das Recht der Aufsicht und auch wohl durch die Art der Lohnzahlung gewährleistet, aber von vornherein im Vertrage nicht ausbedungen. Umgekehrt ist sich der Arbeiter, der sich zur Ausführung landwirtschaftlicher Arbeiten verpflichtet, bewusst, dass er dem Arbeitgeber die Verfügung über seine Arbeitskraft einräumt, ohne dass er seinerseits etwa einen bestimmten Erfolg versprochen hätte. Beim Gesinde und auch bei den übrigen regelmässig zur Übernahme sämtlicher im Landwirtschaftsbetriebe vorkommenden Arbeiten verpflichteten Arbeitern ist das zweifellos. Aber auch bei den zu bestimmten Funktionen im Betriebe angenommenen Arbeitern, z. B. Kutscher, Schweizer, Brennmeister, Erntearbeiter und dergl. besteht die Besonderheit des Vertrages lediglich in der Beschränkung der Dienstpflicht auf ein bestimmtes Arbeitsgebiet oder eine bestimmte Arbeitszeit, nicht etwa in der Zusicherung eines bestimmten Erfolges.

Die gesetzliche Sonderregelung des Dienstvertrages nach bürgerlichem Recht ist in den §§ 611—630 BGB. enthalten. Als Rechtsquellen für das Gesinderecht weist KÄHLER[2]) für das Gesamtgebiet des deutschen Reiches 59 verschiedene Gesindeordnungen, die allerdings vielfach einander sehr ähnlich sind, nach. Den weitaus grössten einheitlichen Geltungsbereich umfasst unter diesen die altpreussische Gesindeordnung vom 8. November 1810, die in den Provinzen Ostpreussen, Westpreussen, Schlesien, Posen, Pommern (ohne Reg.-Bez. Stralsund), Sachsen, Brandenburg, Westfalen und den rheinländischen Kreisen Essen, Mülheim a. d. Ruhr und Ruhrort in Geltung ist. Auf die übrigen preussischen Landesteile entfallen weitere 16 Gesindeordnungen,[3]) der Rest schliesslich verteilt sich in bunter Zersplitterung auf die ausserpreussischen Bundesstaaten.

Hinsichtlich des Geltungsbereiches und des Inhaltes der einzelnen Gesindeordnungen sei auf die sehr eingehende Darstellung bei KÄHLER verwiesen. Besonderes Interesse verdient daraus die Übersicht über die Entstehungszeit der verschiedenen Verordnungen.[4]) Die älteste noch geltende Gesindeordnung ist danach die für das Herzogtum Lauenburg vom 22. Dezember 1732. Auf die einzelnen Jahrzehnte verteilt ergibt sich folgendes Bild:

---

[1]) Zu dem gleichen Ergebnis kommt für den landwirtschaftlichen Arbeitsvertrag auch SCHLEGELBERGER (S. 25) und ebenso SIGEL für den gewerblichen Arbeitsvertrag (S. 8).

[2]) KÄHLER S. 107 ff.

[3]) Vergl. auch SÜSKIND S. 6 ff.

[4]) KÄHLER S. 123.

Es entstanden bis	1800	3	Gesindeordnungen,
	1801—1810	2	
	1811—1820	6	
	1821—1830	5	34 Gesindeordnungen,
	1831—1840	9	
	1841—1850	12	
	1851—1860	7	
	1861—1870	7	
	1871—1880	2	20 „
	1881—1890	1	
	seit 1891	3	
	?	2	Gesindeordnungen,
	zusammen	59	Gesindeordnungen.

Ein Teil der Gesindeordnungen reicht demnach seiner Entstehung nach noch in die Zeit des Gesindezwangsdienstes zurück. Die grössere Hälfte aller dieser Gesetze entstammt der ersten Hälfte des 19. Jahrhunderts und darf daher wohl gleichfalls ohne Ausnahme in vielen Punkten als veraltet bezeichnet werden. Aber auch die neueren Gesindeordnungen zeigen nur wenig Spuren eines freieren, den heutigen sozialen Anschauungen entsprechenden Geistes.

Zwei Gesindeordnungen nehmen gegenüber den anderen eine Ausnahmestellung ein, das badische Gesetz vom 3. Februar 1868, welches nur privatrechtliche Vorschriften enthält, und die Hamburger Gesindeordnung für die Marschlande vom 25. Februar 1837, welche nur polizeiliche Strafbestimmungen kennt. Alle übrigen Gesindeordnungen enthalten sowohl privatrechtliche als auch polizeiliche Vorschriften.[1])

Im Rahmen dieser Abhandlung wird es nicht möglich sein, auf sämtliche Einzelheiten all der verschiedenen Gesindeordnungen einzugehen. Statt dessen wird sich die Darstellung auf die allgemeinen Grundsätze des Gesinderechtes zu beschränken haben, wobei zur Anführung von Beispielen insbesondere auf die preussische Gesindeordnung zurückzugreifen sein wird, da diese nicht nur — wie schon hervorgehoben — selber den grössten Geltungsbereich von allen umfasst, sondern auch für einen grossen Teil der übrigen Gesindeordnungen vorbildlich gewesen ist.

II. Abschnitt.

Allgemeiner Inhalt des landwirtschaftlichen Arbeitsvertrages nach bürgerlichem und nach Gesinderecht.

1. Vertragsschluss.

Ein Vertrag[2]) kommt ganz allgemein durch den auf den gleichen rechtlichen Erfolg gerichteten übereinstimmenden Willen zweier oder mehrerer Personen zu stande; er ist abgeschlossen, sobald die Willenseinigung

[1]) Kähler S. 126.

[2]) Vergl. § 145 ff. BGB.

durch gegenseitige übereinstimmende Erklärungen beider Parteien, den „Antrag“ und dessen „Annahme“, einander zum Ausdruck gebracht ist. Dem Vertrage können nun mancherlei rechtliche Mängel anhaften, die ihn nichtig oder anfechtbar machen. Von besonderer Bedeutung sind wegen ihrer Häufigkeit hierunter für den landwirtschaftlichen Arbeitsvertrag die Mängel in der Geschäftsfähigkeit der vertragschliessenden Personen. Die Vorschriften des BGB. über die Geschäftsfähigkeit[1]) sind ausdrücklich auch auf die Gesindepersonen ausgedehnt[2]) worden, so dass die fraglichen Vorschriften einheitlich für alle Landarbeiter gelten.

Das BGB. unterscheidet folgende Arten von nicht vollständig geschäftsfähigen Personen:

a) „geschäftsunfähige“ (Kinder unter 7 Jahren, Geisteskranke und als geisteskrank Entmündigte)[3]);
b) „in der Geschäftsfähigkeit Beschränkte“ (Minderjährige über 7 Jahre[4]), wegen Geistesschwäche, Verschwendung oder Trunksucht Entmündigte oder unter vorläufige Vormundschaft Gestellte.[5])

Beschränkt geschäftsfähige, also insbesondere *minderjährige* Personen über 7 Jahre, bedürfen zum Abschluss des Arbeitsvertrages der Zustimmung ihres gesetzlichen Vertreters (Vater, Mutter, bezw. Beistand, Vormund, Pfleger) und zwar entweder im Wege der vorherigen „Einwilligung“ oder der nachfolgenden „Genehmigung“.[6]) Der gesetzliche Vertreter kann aber auch unmittelbar für den Minderjährigen, mit Wirkung für und gegen diesen,[7]) den Vertrag abschliessen. Andererseits kann aber auch der gesetzliche Vertreter dem Minderjährigen durch eine ein für alle Mal im voraus gegebene Ermächtigung die unbeschränkte Geschäftsfähigkeit für Eingehung eines Dienst- oder Arbeitsverhältnisses verleihen.[8]) Die volle Geschäftsfähigkeit erstreckt sich alsdann auf alle Rechtsgeschäfte, welche die Eingehung oder Aufhebung eines Dienst- oder Arbeitsverhältnisses der gestatteten Art oder die Erfüllung der sich aus einem solchen Verhältnis ergebenden Verpflichtungen betreffen. Der Mitwirkung des Vormundschaftsgerichtes bedarf es bei Erteilung dieser Ermächtigung in der Regel nicht. Jedoch kann der Minderjährige bei ihrer Verweigerung durch den Vormund (nicht etwa auch gegen Vater oder Mutter) die Entscheidung des Vormundschaftsgerichtes anrufen. Die für einen einzelnen Fall dem Minderjährigen erteilte Ermächtigung zum Abschluss eines Arbeitsvertrages gilt mangels anders lautenden Vorbehalts allgemein zur Eingehung ähnlicher Arbeitsverhältnisse. Der gesetzliche Vertreter kann aber auch nachträglich noch die erteilte Ermächtigung wieder zurücknehmen oder einschränken.[9])

---

[1]) BGB. § 104—115.
[2]) Art. 95 EGBGB.
[3]) § 104.
[4]) § 106.
[5]) § 114.
[6]) §§ 107, 108.
[7]) § 164.
[8]) § 113.
[9]) § 113, Abs. 2.

Die minderjährigen Arbeiter und Dienstboten stehen danach, sofern ihnen die Ermächtigung, für die übrigens eine bestimmte Form nicht vorgesehen ist, erteilt ist, in ihrem Arbeits- oder Dienstverhältnis den Volljährigen praktisch so gut wie gleich. Sie können insbesondere die Arbeitsverträge selber schliessen und lösen und bei etwaigen Streitigkeiten aus diesen selbständig vor Gericht klagen und verklagt werden.[1])

Die Stellung der *Ehefrau* im Arbeitsvertrage ist von den beiden Gesichtspunkten aus zu betrachten, ob sie zur Arbeitgeber- oder zur Arbeitnehmerpartei gehört. In jedem Falle ist ausschliesslich das BGB. massgebend. Dies ergibt sich teils schon daraus, weil die Stellung der Ehefrau kein eigentümlicher Bestandteil des Gesinderechtes ist,[2]) teils aus der ausdrücklichen Bestimmung des Art. 95 EGBGB., die den § 1358 BGB., der das Kündigungsrecht des Mannes gegenüber einem von der Ehefrau eingegangenen Dienstverhältnis regelt, auch für das Gesinderecht aufrecht erhält.

Als Vertreterin des Arbeitgebers ist die Hausfrau befugt, innerhalb ihres häuslichen Wirkungskreises Dienstboten jeder Art — nicht nur weibliche, wie es z. B. die altpreussische Gesindeordnung (§ 3) vorschrieb — anzunehmen.[3]) Diese Berechtigung erleidet nur durch ausdrückliche Beschränkung oder Entziehung der Schlüsselgewalt der Frau seitens des Ehemannes eine Einschränkung.[4]) Für die Befugnis der Ehefrau ist ihre etwaige Minderjährigkeit ohne Bedeutung, denn wenn auch die Frau durch die Ehe an sich nicht etwa volljährig wird,[5]) so wird doch die Wirksamkeit einer von ihr in Vertretung des Mannes abgegebenen Erklärung durch etwaige eigene beschränkte Geschäftsfähigkeit nicht beinträchtigt.[6])

Will eine Ehefrau als Arbeitnehmerin selbständig ein Arbeits- oder Dienstverhältnis eingehen, so ist sie hierzu auch ohne Zustimmuug des Mannes berechtigt. Der Mann kann aber den Arbeitsvertrag seiner Frau mit einem Dritten ohne Einhaltung einer Frist kündigen, wenn das Vormundschaftsgericht ihn — unter Berücksichtigung der ehelichen Interessen — dazu ermächtigt hat.[7]) Das Kündigungsrecht des Mannes ist aber ausgeschlossen, wenn er — oder in seiner Behinderung das Vormundschaftsgericht — der Verpflichtung der Frau zugestimmt hat, oder aber solange die häusliche Gemeinschaft aufgehoben ist.[8])

Beim Abschluss des Arbeitsvertrages seitens der Landarbeiter ist es vielfach üblich, dass der Mann allein den Vertrag für die ganze Familie abschliesst, und dass in dem Vertrage auch eine Arbeitspflicht der Frau

---

[1]) ZPO. § 52.
[2]) Vergl. Gerhard Bd. I, S. 32.
[3]) § 1357 BGB.
[4]) § 1357 BGB. Abs. 2.
[5]) § 2 BGB.
[6]) § 165 BGB.
[7]) § 1358 BGB.
[8]) § 1358, Abs. 2 BGB.

mit ausgesprochen ist. Tritt die Frau dem Vertrage durch mündliche oder schriftliche Zustimmung bei, so wird sie direkt durch den Vertrag mitberechtigt und mitverpflichtet, ohne dass der Ehemann ihr Arbeitsverhältnis auf Grund des § 1358 BGB. wieder kündigen könnte, da er ja diesem durch den *gemeinsamen* Abschluss des Vertrages seine Zustimmung erteilt hat. Die gleiche Rechtswirkung tritt ein, falls der Ehemann auf Grund besonderer Vollmacht im Namen seiner Frau für diese den Arbeitsvertrag mit abschliesst,[1]) oder aber, wenn die Frau — mangels einer solchen Vollmacht — hinterher den Vertrag genehmigt.[2]) Die Erteilung der Vollmacht oder die Genehmigung des Vertrages durch die Frau wird zumeist völlig formlos geschehen. Wer aber weiss, welchen oft geradezu entscheidenden Einfluss die Stellungnahme der Frau auf die Annahme des Arbeitsvertrages durch den Mann im praktischen Leben hat, wird nicht im Zweifel sein, dass schon das blosse Zuziehen auf ein Gut, auf dem die Frauenarbeit üblich ist, mindestens aber die anfängliche Übernahme der Arbeit entweder die Vermutung auf frühere Erteilung der Vollmacht, für die ja eine Form nicht vorgeschrieben ist,[3]) begründet oder aber als Genehmigung des Vertrages (durch konkludente Handlung) anzusehen ist.

Es fragt sich noch, ob etwa der Ehemann kraft des ihm durch § 1356 Abs. 2 BGB. gesetzlich zuerkannten Rechtes auf die Mitarbeit der Frau — wie Schlegelberger[4]) annimmt — diese dem Arbeitgeber „zur Arbeit stellen“ kann. Der genannte Paragraph[5]) verpflichtet die Frau nur zu Arbeiten „im Hauswesen“ und „im Geschäfte“ des Mannes. Zweifel könnten ja nun wegen der Bedeutung der Worte „im Geschäft“ entstehen. Die Motive[6]) zum BGB. geben keine nähere Erläuterung über diesen Begriff im Sinne des § 1356, sie betonen nur, dass die „Hilfeleistung“ der Ehefrau im Geschäfte des Mannes, soweit sie nach dem Stande des letzteren üblich sei, der deutschen Auffassung von der Ehe entspreche, wonach sich die eheliche Lebensgemeinschaft auch auf das die wirtschaftliche Grundlage für diese bildende Geschäfts- und Berufsleben erstrecke. Opet[7]) hat in seinem Kommentar den Begriff des Geschäfts im Sinne des § 1356 folgendermassen näher ausgeführt: „Geschäft bezeichnet jede dem Erwerbe dienende, eine Mitarbeit der Frau duldende Tätigkeit des Mannes, wie den Betrieb eines Handwerks, eines Handelsgeschäftes, eines Zweiges der Urproduktion“. Das Arbeitsverhältnis des Lohnarbeiters ist hier, ebenso übrigens auch in anderen Kommentaren, bezeichnenderweise als Beispiel nicht mit angeführt.

---

[1]) § 164 BGB.

[2]) § 177 BGB.

[3]) § 167 BGB.

[4]) S. 31.

[5]) § 1356, Abs. 2: „Zu Arbeiten im Hauswesen und im Geschäfte des Mannes ist die Frau verpflichtet, soweit eine solche Tätigkeit nach den Verhältnissen, in denen die Ehegatten leben, üblich ist“.

[6]) Zu § 1275 des Entwurfes.

[7]) Opet-Blume, „Familienrecht“. Anm. 4 a zu § 1356, S. 99.

Somit dürfte zwar die Landarbeiterfrau zu allen Arbeiten verpflichtet sein, die zur Besorgung des kleinen Wirtschaftsbetriebes dienen, der auf Grund der Naturallöhnung von den meisten Landarbeitern neben dem eigentlichen Hauswesen unterhalten wird, so zur Pflege des Viehes, Bearbeitung des Kartoffellandes, Werbung des Heues u. dergl. für den eigenen Betrieb. Darüber hinaus aber etwa das ganze Arbeitsverhältnis des Mannes als sein „Geschäft" im Sinne des § 1356 Abs. 2 ansehen und daraus die Verpflichtung der Ehefrau ableiten zu wollen, im Rahmen dieses Arbeitsverhältnisses selber nach Anordnung des Mannes mitzuarbeiten, erscheint nach dem Wortlaut des Gesetzes und nach den obigen Erläuterungen dazu nicht als gerechtfertigt.

Die in den Arbeitsverträgen der Landarbeiter sehr häufig wiederkehrende Bestimmung: „Arbeitnehmer verpflichtet sich, seine Frau während . . . . zur Arbeit zu stellen" geht demnach in dem Sinne, als ob die Frau auch gegen ihren Willen diese Verpflichtung für sich gelten lassen müsste, über die Befugnisse des Ehemannes hinaus. Vielmehr wird man daran festhalten müssen, dass zur Begründung der Arbeitspflicht der Frau regelmässig ihre eigene wenn auch stillschweigende Zustimmung erforderlich ist. Wird diese verweigert, so wird man den Sinn der obigen Vertragsbestimmung unter Berücksichtigung der Verkehrssitte unter Umständen dahin auszulegen haben, dass der Mann neben seiner eigenen Arbeitskraft dem Arbeitgeber noch eine zweite Arbeitskraft zur Verfügung stellen wollte, wobei es dem Manne überlassen bleibt, im Falle der Weigerung seiner Frau eine andere (taugliche) Arbeitskraft zu beschaffen.

Eine bestimmte *Form* für den Abschluss eines Dienstvertrages ist im BGB. nicht vorgeschrieben. Die Verträge können deshalb in beliebiger Form, mündlich oder schriftlich[1]), abgeschlossen werden. Die einseitige Unterzeichnung eines Verpflichtungsscheines oder die Hergabe eines Mietsgeldes[2]) begründet nicht etwa den Arbeitsvertrag, sondern ist nur als Beweismittel von Bedeutung. Massgebend für den Abschluss des Vertrages bleibt nach BGB. lediglich die Willenseinigung.

Anders aber im Gesinderecht. Hier ist teilweise für die Gültigkeit des Vertrages das Geben und Nehmen des Mietsgeldes neben der Übereinkunft der Beteiligten vorgeschrieben[3]), oder aber es ist auch die Wahl zwischen Hingabe und Annahme des Mietsgeldes und dem schriftlichen Abschluss des Vertrages[4]) zugelassen.

Die abweichenden Formvorschriften der Landesrechte für den Abschluss des Gesindevertrages sind durch das BGB. nicht etwa aufgehoben.

---

[1]) Arbeitsverträge, bei denen die Vergütung 1500 M. pro Jahr nicht übersteigt sind in Preussen stempelfrei (Preuss. Stempelsteuergesetz vom 31. Juli 1895, Tarif 71, No. 2 b). Vergl. SCHLEGELBERGER S. 32 f.

[2]) § 336 BGB: „Wird bei der Eingehung eines Vertrages etwas als Draufgabe gegeben, so gilt dies als *Zeichen* des Abschlusses des Vertrages. Die Draufgabe gilt im Zweifel nicht als Reugeld".

[3]) So in Braunschweig, Koburg, S.-Meiningen u. a.

[4]) Z. B. Hamburg-Geest und Gotha. Vergl. zu 3 und 4 KÄHLER S. 138 ff.

Denn Art. 11 des EG. besagt: „Die Form eines Rechtsgeschäftes bestimmt sich nach den Gesetzen, welche für das den Gegenstand des Rechtsgeschäfts bildende Rechtsverhältnis massgebend sind.“ Da aber die Gesindeordnungen ihrem materiellen Inhalte nach aufrecht erhalten sind, sind es also auch deren Formvorschriften.

Für das Gebiet der altpreussischen Gesindeordnung ergibt sich hieraus jedoch keine Abweichung von der Rechtsordnung des BGB. Denn diese Gesindeordnung stellt keine positiven Formvorschriften für den Abschluss des Gesindevertrages auf, bestimmt vielmehr (§§ 22 u. 23) nur, dass das Mietsgeld die Stelle des schriftlichen Vertrages, der aber als solcher auch nicht vorgeschrieben ist, vertritt. Hierbei war die Gültigkeit des ALR. über die Schriftlichkeit der Verträge vorausgesetzt, da aber diese Bestimmungen durch das BGB. aufgehoben sind, ist auch die fragliche Vorschrift der Gesindeordnung gegenstandslos geworden.[1])

Ob das Mietsgeld auf den Lohn angerechnet werden darf, — so in der altpreuss. Ges.-O. § 25 — oder unter welchen Umständen dies nicht der Fall ist, ob sich mit dem Verzicht auf das Mietsgeld ein Rücktrittsrecht verbindet oder nicht usw., richtet sich für die Gesindeverträge nach den betreffenden Bestimmungen der Gesindeordnungen.[2]) Fehlen in diesen solche Bestimmungen oder aber ist das Mietsgeld an nicht unter Gesinderecht stehende Arbeiter gegeben worden, so greifen die Bestimmungen des BGB. über die Draufgabe[3]) Platz, wonach im Zweifel die Draufgabe auf die Leistung des Gebers, also hier den zu zahlenden Lohn, anzurechnen ist.

Die Wirksamkeit der durch *Vermittelung*[4]) eines Dritten abgeschlossenen Arbeitsverträge hängt — ähnlich wie wir es schon oben bei der Verpflichtung der Ehefrau gesehen haben — davon ab, ob der Vermittelnde zum Abschluss des Vertrages bevollmächtigt war. Hatte er diese Vollmacht, so wirkt seine Erklärung nach § 164 BGB. unmittelbar für und gegen den Vertretenen, der Vertrag kommt also sogleich durch die Willenseinigung mit dem Vermittler zustande. Hatte der Vermittler dagegen keine entsprechende Vollmacht, wie es z. B. bei den Arbeitsnachweisen regelmässig der Fall zu sein pflegt, so ist die Wirksamkeit eines trotzdem von ihm abgeschlossenen Vertrages von der nachfolgenden Genehmigung desjenigen, in dessen Namen er gehandelt hat, abhängig.[5]) Eine solche Genehmigung seitens der Parteien ist in dem Antritt des Arbeiters auf der Arbeitsstelle bezw. seiner Annahme durch den Arbeitgeber regelmässig zu erblicken. Hat ein Vermittler, z. B. ein Vorarbeiter, ohne als Vertreter

[1]) Vergl. Nussbaum, „Gesindeordnung“, S. 19 und Gerhard Bd. I, S. 60 f.

[2]) Vergl. Kähler S. 138 ff.

[3]) § 336 ff.

[4]) Über den Umfang der Befugnisse und Verpflichtungen, sowie über den Geschäftsbetrieb der Gesindevermieter und Stellenvermittler können die Zentralbehörden besondere Vorschriften erlassen, soweit darüber die Landesgesetze nicht bereits Bestimmungen treffen (§ 38, Abs. 1 u. 3 Gew.-O.).

[5]) § 177 BGB.

eines Arbeitgebers aufzutreten, sich die Arbeit der Leute selber versprechen lassen, so hängt es, falls beim Vertragsschluss darüber nichts vereinbart ist, von „den Umständen“ ab, ob und unter welchen Voraussetzungen der Arbeitgeber direkt den Anspruch auf die Arbeitsleistung erwerben soll und auch, ob dieser Anspruch ohne seine Zustimmung aufgehoben oder geändert werden kann.[1]) An sich ist ein solcher Vertrag zu Gunsten eines Dritten oder wie das BGB. sagt: „Das Versprechen der Leistung an einen Dritten“, aus dem der Dritte das Recht unmittelbar erwirbt, gleichgültig, ob der Dritte von vornherein bestimmt ist oder nicht,[2]) gesetzlich zulässig. (BGB. § 328 ff.)

Mit Schlegelberger[3]) wird man annehmen können, dass sich beim landwirtschaftlichen Arbeitsvertrage — wenigstens in der Regel — aus einem solchen vom Vorarbeiter abgeschlossenen Vertrage der unmittelbare Anspruch des Arbeitgebers auf die Arbeitsleistung der verpflichteten Leute ergibt, da die „Umstände“ einen derartigen Parteiwillen vermuten lassen.

2. Pflichten des Arbeiters.

a) Dienstpflicht.

Aus dem Dienstvertrage entspringt zunächst — nach bürgerlichem und nach Gesinderecht — für den Arbeiter die Pflicht zur Leistung der versprochenen Dienste, der das Recht auf die vereinbarte Vergütung gegenübersteht. Über die Art der Ausführung der Dienste enthält das BGB. nur sehr spärliche Vorschriften, so dass zur Umgrenzung der Dienstpflicht der Landarbeiter nach bürgerlichem Recht in weitem Umfange auf die Auslegung nach „Treu und Glauben mit Rücksicht auf die Verkehrssitte“[4]) zurückgegriffen werden muss. Das Gesinderecht dagegen enthält zumeist eine weit reichere, vielfach bis ins einzelne gehende Ausgestaltung der gegenseitigen Rechte und Pflichten.

Grundsätzlich ist davon auszugehen, dass sämtliche landwirtschaftlichen Arbeiter — ganz gleich, ob sie dem bürgerlichen Recht oder dem Gesinderecht unterstehen — *alle* im landwirtschaftlichen Betriebe einschliesslich seiner Nebenzweige vorkommenden Arbeiten, soweit diese keine besonderen technischen Fertigkeiten voraussetzen, nach Anordnung der Herrschaft auszuführen haben.[5]) Abweichende Bestimmungen müssen im Vertrage, z. B. durch Annahme des Arbeiters für einen besonderen Posten (als Pferdeknecht, Schweizer, Gärtner usw.) ausdrücklich vereinbart sein. In der Eigenart des landwirtschaftlichen Betriebes, der oft eine vorübergehende Konzentrierung sämtlicher verfügbarer Arbeitskräfte auf eine bestimmte Arbeit, z. B. die Heuwerbung, verlangt, liegt es aber begründet, dass auch die für bestimmte Posten angenommenen Arbeiter mangels aus-

[1]) § 328, Abs. 2 BGB.
[2]) So Planck, Anm. 6 zu § 328, Bd. II, S. 166 und Oertmann, Anm. 6 a, S. 177.
[3]) S. 35.
[4]) § 242 BGB.
[5]) Vergl. Schlegelberger S. 35; Kähler S. 146.

drücklicher anderer Abrede im Bedarfsfalle von der Herrschaft zeitweise zu anderen Arbeiten herangezogen werden können. In den Gesindeordnungen ist als ein besonderer Spezialfall dieser Art zumeist die Erkrankung oder anderweitige Verhinderung des Nebengesindes genannt.[1]) Es ist noch darauf hinzuweisen, dass die Bezeichnung der Arbeit, für die jemand angenommen ist — SCHLEGELBERGER[2]) nennt als Beispiel die Annahme „zur Erntearbeit" — nicht notwendig eine gegenständliche, sondern häufig nur eine zeitliche Beschränkung der Vertragspflichten enthält, so dass der „zur Erntearbeit" Angenommene während der Erntezeit je nach den Umständen auch andere als Erntearbeiten verrichten muss.

Neben dem Gegenstand der Leistung ist die *Dauer* der Arbeitsverrichtung von besonderer Bedeutung für den Umfang der Verpflichtung der Arbeiter. Wo in den Verträgen die Zahl der zu leistenden Arbeitstage nicht deutlich zum Ausdruck gebracht, sondern, namentlich bei den für längere Zeit gebundenen Arbeitern, nur gesagt ist: Die Arbeiter sind verpflichtet „jeder Zeit" zur Arbeit zu kommen, bedeutet dies: zur üblichen oder notwendig werdenden Zeit. Diese Verpflichtung umfasst insbesondere die Verrichtung derjenigen Arbeiten, die keinen Aufschub dulden, auch an den *Sonn- und Feiertagen*, wie Pflege des Viehs, Beaufsichtigung des Hofes, Einbringung der Ernte bei besonderer Gefahr u. a. In dem hier angedeuteten Rahmen sind sämtliche Landarbeiter zur Sonntagsarbeit, soweit diese gesetzlich erlaubt ist, verpflichtet, auch die ausländischen Wanderarbeiter, die allerdings erfahrungsgemäss sich vielfach hiergegen sträuben. Es empfiehlt sich deshalb, um Missverständnissen vorzubeugen, namentlich die letzteren schon im Vertrage zur Ausführung etwa notwendig werdender Sonntagsarbeit zu verpflichten.

Eine gesetzliche Regelung der Sonntagsruhe nach wirtschaftlichen und sozialpolitischen Gesichtspunkten, wie sie für die gewerblichen Arbeiter durch die Gewerbeordnung[3]) erfolgt ist, ist für die Landarbeiter bisher noch nicht vorgesehen.[4]) Vielmehr sind der Sonntagsarbeit in der Landwirtschaft nur durch die aus religiösen und kirchlichen Rücksichten von den Einzelstaaten erlassenen Vorschriften über die äussere Heilighaltung der Sonn- und Festtage Schranken auferlegt, insbesondere durch Verbot aller öffentlich bemerkbaren und geräuschvollen Arbeiten, darunter auch die gewöhnlichen Feldarbeiten.[5]) Die entgegen diesen — übrigens im einzelnen sehr verschiedenen — landesrechtlichen Bestimmungen beabsichtigte Vornahme von landwirtschaftlichen Arbeiten an Sonn- und Feiertagen, z. B. zur Erntezeit, bedarf zumeist behördlicher Erlaubnis.

Die Länge der täglichen Arbeitszeit und der Ruhepausen bestimmt sich, soweit im Vertrage keine besonderen Vereinbarungen hierüber ge-

---

[1]) Vergl. KÄHLER S. 126.
[2]) SCHLEGELBERGER S. 36.
[3]) § 105 a—i Gew.-O.
[4]) Vergl. ASMIS, „Die Sonntagsruhe im Milchhandels- und Molkereigewerbe" S. 6 ff.
[5]) Derselbe a. a. O. S. 15 ff.

troffen sind, nach der Übung am Leistungsort[1]), und sofern diese nicht feststeht, nach dem Willen der Herrschaft. In gleicher Weise ist auch die Frage zu beurteilen, ob der Weg zu und von der Arbeitsstelle in die Arbeitszeit einzurechnen sei.

Der Anspruch der Herrschaft auf Innehaltung der vollen Arbeitszeit wird auch durch die Gewährung von Akkordlohn nicht berührt, so dass etwa vorkommende Bestrebungen der Arbeiter, mit der Arbeit aufzuhören, sobald nach dem Akkordsatz der sonstige Tagelohn verdient ist, durchaus zurückgewiesen werden können. Das Recht des Arbeitgebers geht auf volle Leistung der Dienste, ganz gleich nach welchem Mafsstab die Löhnung erfolgt. Wenn andererseits der Arbeitgeber die Akkordarbeit unterbricht, was ihm kraft seiner Leitungsbefugnis jederzeit zusteht, so muss er natürlich für jede ausserhalb der Akkordlöhnung verlangte Arbeit Zeitlohn mindestens nach dem geringsten zulässigen Bruchteil, z. B. nach Stunden, $^1/_4$ Tagen und dergl. gewähren.

Wird die vertraglich ausbedungene oder durch Ortsüblichkeit feststehende Arbeitszeit überschritten, so ist für die Frage, ob dem Arbeiter ein Anspruch auf Bezahlung der *Überstunden* zusteht, der § 612 BGB. Abs. 1 entscheidend: „Eine Vergütung gilt als stillschweigend vereinbart, wenn die Dienstleistung den Umständen nach nur gegen eine Vergütung zu erwarten ist.“ Hiernach wird also in der Regel für Überstundenarbeit eine besondere Vergütung zu entrichten sein; doch ist dabei zu berücksichtigen, dass die Ausdehnung der Arbeitszeit, z. B. bei dringenden Erntearbeiten, bis zur vollen Ausnutzung des Tagelichtes sehr wohl im Rahmen der „Ortsüblichkeit“ liegen kann. Dort, wo noch die Naturallöhnung überwiegt, wird dies sogar meistens der Fall sein; es ist auch gegenüber den Arbeitern eines Gutes berechtigt, die durch den Anteildrusch selber an guter Einbringung der Ernte interessiert sind und in dem besseren Druschanteil die entsprechende Vergütung erhalten. Wo aber im Laufe der Jahre die alte Arbeitsverfassung in den Hintergrund getreten und reine Geldlöhnung vorherrschend geworden ist, wird man sich auf solche althergebrachte Ortsüblichkeit nicht mehr in gleichem Umfange berufen dürfen, da eben die Voraussetzungen dafür andere geworden sind.

Für die Höhe der Entschädigung bei Überstundenarbeit muss nach § 612 Abs. 2 BGB. die taxmässige oder übliche Vergütung massgebend sein. Entstehen hierüber Zweifel, so wird der Berechnung der Vergütung der sonstige Tagelohn unter Hinzufügung eines angemessenen Zuschlages[2]) zu Grunde zu legen sein.

---

[1]) So Schlegelberger S. 38.

[2]) In der Reichstagskommission zur Beratung der Gewerbenovelle ist im November 1908 der Vorschlag gemacht worden, für Überstunden einen 50 %igen Lohnzuschlag gesetzlich festzulegen, der sachlich allseitige Zustimmung fand, aber aus allgemeinen Rücksichten, um nicht in die Freiheit des Arbeitsvertrages zu tief einzugreifen, abgelehnt wurde. (Dtsch. Tag.-Ztg. No. 546 v. 20. Novbr. 1908.)

Natürlich muss dabei der Gesamtarbeitsverdienst des Arbeiters zur Berechnung des Stundenlohnes herangezogen werden. Wenn z. B. ein Arbeiter pro Tag etwa 1 M. aus Naturalbezügen und 1 M. in bar verdient, so ist bei 10stündiger Normalarbeitszeit der für die Überstunden zu Grunde zu legende Mindestbetrag 20 Pf. + Zuschlag und nicht etwa nur der 10. Teil des Barlohnes = 10 Pf.

Die Arbeitszeit des *Gesindes* ist zumeist unbeschränkt, so dass es mangels anderer Abrede einen Anspruch auf Überstundenlohn niemals machen kann. Das Gesinde hat, wie es vielfach in den Gesindeordnungen heisst[1]), jede Arbeit „nach Anordnung der Herrschaft“ zu verrichten. Teilweise ist die Verpflichtung noch weiter gefasst dahingehend, dass das Gesinde seine ganze Zeit und Tätigkeit dem Dienst der Herrschaft zu widmen habe.[2]) Eine positive Einschränkung der Arbeitszeit findet sich demgegenüber nur in der in den meisten Gesindeordnungen[3]) wiederkehrenden Bestimmung, dass dem Gesinde die nötige Zeit zum Besuche des öffentlichen Gottesdienstes zu belassen sei.[4]) Im übrigen machen die Gesindeordnungen es der Herrschaft vielfach zur Pflicht, das Gesinde nicht mit Diensten zu überanstrengen[5]) und — wie es in einzelnen Gesindeordnungen heisst — ihm auch freie Zeit zur Besorgung seiner eigenen Angelegenheiten zu gewähren.[6])

Ersetzt bezw. ergänzt werden diese Vorschriften über die Arbeitszeit durch die Bestimmung des § 618 Abs. 2 BGB.[7]): „Ist der Verpflichtete in die häusliche Gemeinschaft aufgenommen, so hat der Dienstberechtigte in Ansehung des Wohn- und Schlafraums, der Verpflegung sowie der *Arbeits- und Erholungszeit* diejenigen Anordnungen und Einrichtungen zu treffen, welche mit Rücksicht auf die Gesundheit, die Sittlichkeit und die Religion des Verpflichteten erforderlich sind.“ Verstösst die Herrschaft hiergegen, so trifft sie nach Abs. 3 desselben Paragraphen die Schadensersatzpflicht wie für unerlaubte Handlungen, und zwar kann diese Pflicht nicht etwa im voraus durch den Vertrag ausgeschlossen werden.[8])

Der Pflicht der Arbeitnehmer, jeder Zeit zur Arbeit zu kommen, entspricht die Pflicht der Herrschaft, den Arbeitern jeder Zeit Arbeit zu geben, die, auch wenn sie nicht ausdrücklich vereinbart ist, wenigstens gegenüber den kontraktlich auf längere Zeit gebundenen Arbeitern als bestehend anzusehen ist. Ausnahmen müssen allerdings dann als zulässig

---

[1]) Vergl. Kähler S. 147.

[2]) So in den Ges.-O. f. Sachsen § 32, Reuss z. B. § 32, S.-Altenburg § 25, Bremen § 42.

[3]) Kähler S. 154.

[4]) Z. B. Preuss. Ges.-O. § 84.

[5]) Z. B. Preuss. Ges.-O. § 85: „Sie (die Herrschaft) muss ihm (dem Gesinde) *nicht mehrere* noch schwerere Dienste zumuten, als das Gesinde nach seiner Leibesbeschaffenheit und seinen Kräften ohne Verlust seiner Gesundheit bestreiten kann“.

[6]) Kähler S. 153.

[7]) Durch Art. 95 EGBGB. für Gesinde aufrecht erhalten.

[8]) § 619 BGB.

erscheinen, wenn z. B. bei anhaltend ungünstiger Witterung, also infolge höherer Gewalt, die Fortsetzung der Arbeiten auch innerhalb der Gebäude nicht mehr mit den Interessen der Wirtschaft vereinbar ist.[1])

In einer Beziehung wird noch die Arbeitszeit durch Gesetz eingeschränkt. Wenn nämlich ein dauerndes Dienstverhältnis gekündigt ist, so hat der Dienstberechtigte dem Verpflichteten auf Verlangen angemessene Zeit zum Aufsuchen eines anderen Dienstverhältnisses zu gewähren.[2]) Diese Vorschrift des BGB. gilt auch grundsätzlich für das Gesinde. Die Gesindeordnungen enthalten allerdings zumeist[3]) die Bestimmung, dass das Gesinde ohne Erlaubnis der Herrschaft nicht ausgehen dürfe; so heisst es in der Pr. Ges.-O. § 74: „Ohne Vorwissen und Genehmigung der Herrschaft darf es sich auch in eigenen Angelegenheiten vom Hause nicht entfernen.“ Diese Bestimmung ist aber der obigen Vorschrift des BGB., die einen Anspruch auf die Erlaubnis der Herrschaft begründet, nicht entgegen und schliesst sie deshalb nicht aus. Gibt die Herrschaft die fragliche Erlaubnis nicht, so darf sich das Gesinde allerdings nicht gegen den Willen der Herrschaft entfernen, wohl aber erlangt es einen Schadensersatzanspruch gegen die Herrschaft für jeden aus der Verweigerung der Erlaubnis entstandenen Schaden.[4])

Der Dienstvertrag ist nach § 613 BGB.[5]) im Zweifel, also mangels anderer Abrede oder anderer Verkehrssitte, für beide Parteien streng *persönlicher* Natur, d. h. der Dienstverpflichtete hat die Dienste in Person zu leisten und der Dienstberechtigte darf den Anspruch auf die Dienste nicht ohne weiteres auf einen andern übertragen. Das BGB. ist damit aus Rücksicht auf das beide Parteien durch den Dienstvertrag verbindende persönliche Band von der allgemeinen Regel,[6]) wonach die Leistung auch durch einen Dritten bewirkt werden kann, abgewichen. Trotzdem wird unter Umständen, so auch oft bei den niederen landwirtschaftlichen Arbeiten, der Dienstberechtigte nur dann auf der persönlichen Leistung des Schuldners bestehen können, wenn er ein berechtigtes Interesse hieran geltend machen kann, da er sich anderenfalls mit dem Schikaneverbot des § 226 BGB.: „Die Ausübung eines Rechtes ist unzulässig, wenn sie nur den Zweck haben kann, einem anderen Schaden zuzufügen“, in Widerspruch setzen würde.[7]) Die Festsetzung der persönlichen Dienstleistung wirkt übrigens nicht nur zugunsten des Dienstberechtigten, sondern auch des Verpflichteten, der bei persönlicher Verhinderung nun auch nicht zur Bestellung eines Vertreters verpflichtet ist.[8])

[1]) Vergl. Schlegelberger S. 40.

[2]) § 629 BGB.

[3]) Kähler S. 148.

[4]) So auch Nussbaum S. 37; Gerhard I, S. 99; Lindenberg S. 73; Süskind S. 117.

[5]) § 613 BGB: „Der zur Dienstleistung Verpflichtete hat die Dienste im Zweifel in Person zu leisten. Der Anspruch auf die Dienste ist im Zweifel nicht übertragbar“.

[6]) § 267 BGB.

[7]) Ähnlich Rümelin S. 259; Schlegelberger S. 43.

[8]) Oertmann, Anm. 2 zu § 613, S. 597.

Die Pflicht zur persönlichen Dienstleistung kommt im Gesinderecht zumeist noch schärfer zum Ausdruck als im BGB., denn nach den Gesindeordnungen ist Vertretung in der Dienstleistung in der Regel nur mit ausdrücklicher Erlaubnis der Herrschaft zulässig.[1]) Jedoch greifen Ausnahmen Platz, z. B. wenn weibliches Gesinde vor dem Antritt der Dienstzeit Gelegenheit zum Heiraten erhält,[2]) oder aber, wenn die Eltern des Dienstboten ihn infolge vorgefallener Veränderungen für die eigene Wirtschaft zurückverlangen oder der Dienstbote in eigenen Angelegenheiten eine weite Reise zu unternehmen genötigt wird.[3]) In diesen Fällen kann der Dienstbote gegen Stellung eines tauglichen Ersatzes seine Entlassung aus dem Dienste verlangen.

Hinsichtlich der Dienst*berechtigung* ist der Gesindevertrag weniger streng persönlich als das BGB., denn das Gesinde ist verpflichtet, nicht nur der Herrschaft, sondern nach ihrer Anordnung auch deren Familiengliedern und allen in das Hauswesen als Gäste oder in anderem Verhältnis aufgenommenen Personen die Dienste zu leisten.[4]) Das Recht der Herrschaft, die Dienste des Gesindes auch für andere Personen in Anspruch zu nehmen, umfasst aber keineswegs etwa die Berechtigung, den Anspruch auf die Dienste an den Dritten selber zu übertragen, so dass dieser als Dienstberechtigter in den Vertrag eintreten würde. Dieser Fall wird von grosser praktischer Bedeutung, sobald die Herrschaft das Gut verkauft oder verpachtet. Verbindet sich hiermit die Verlegung des Wohnsitzes der Herrschaft in eine andere Gegend,[5]) so kann das Gesinde sogar vielfach[6]) sofort vom Vertrage zurücktreten und den Dienst verlassen. In der Pr. Ges.-O. ist dies Recht des Gesindes an die Bedingung geknüpft, dass die Herrschaft sich weigert, den Dienstboten zum Ablaufe der Dienstzeit kostenfrei zurückzusenden.[7])

Im übrigen gilt hinsichtlich der Übertragung des Anspruches auf die Dienstleistung für das Gesinde — mangels anderweitiger Bestimmungen der Gesindeordnungen — ebenso wie auch für die übrigen Arbeiter die Vorschrift des § 613 BGB., dass der Anspruch auf die Dienste im Zweifel nicht übertragbar ist.[8]) Wenn also bei Übergang eines Gutes in fremde Hände der Käufer oder Pächter als Dienstberechtigter in die Arbeitsverträge eintreten will, so ist hierzu die Zustimmung der Leute erforderlich. Wird diese versagt, so bleibt der alte Besitzer den Arbeitern gegenüber in vollem Umfange zur Lohnzahlung verpflichtet, auch wenn er die Dienste gar nicht in Anspruch genommen hat.[9]) Allerdings müssen sich die

[1]) So PrGes.-O. § 62; vergl. auch KÄHLER S. 147.
[2]) PrGes.-O. § 54.
[3]) PrGes.-O. § 149.
[4]) KÄHLER, S. 147; PrGes.-O. § 58.
[5]) PrGes.-O. § 141.
[6]) Vergl. KÄHLER S. 172.
[7]) PrGes.-O. § 141.
[8]) Vergl. RÜMELIN S. 260.
[9]) Vergl. § 615 BGB.: „Kommt der Dienstberechtigte mit der Annahme der Dienste

Arbeiter dabei dasjenige anrechnen lassen, was sie anderweitig erwerben oder zu erwerben böswillig unterlassen. Letzteres wird besonders dann anzunehmen sein, wenn die Leute an der Arbeitsstelle zwar bleiben, aber bei dem neuen Herrn nicht zur Arbeit kommen wollen, während sie im Falle ihres Wegzuges regelmässig — sofern nicht Böswilligkeit vorliegt — den früheren Gutsherrn für einen etwaigen Lohnausfall in Anspruch nehmen können. Es empfiehlt sich deshalb für die Arbeitgeber, bei Annahme der ständigen Arbeiter von vornherein die Dienste nicht nur sich selber, sondern auch eintretendenfalls für den Rechtsnachfolger im Besitz des Gutes versprechen zu lassen.

Abweichend von der Auslegungsregel des § 613 BGB. über die Leistung der Dienste in Person kommt es auch beim landwirtschaftlichen Arbeitsvertrage häufig vor, dass die Heranziehung von *Gehilfen* zur Verrichtung der vertraglich versprochenen Dienste nicht nur erlaubt, sondern geradezu zur Pflicht gemacht wird. Das Schulbeispiel für eine derartige Verpflichtung der Arbeiter bietet das in den östlichen Provinzen noch weitverbreitete *Hofgänger- oder Scharwerkersystem.*[1]) Die rechtliche Natur dieses Arbeitsverhältnisses ist recht strittig und wird bis in die neueste Zeit verschieden beurteilt.[2]) Das System selbst ist seiner Entstehung und seinem Inhalte nach nur aus der geschichtlichen Entwicklung zu verstehen, die in einer Zeit engen Zusammenhaltens und grosser Sesshaftigkeit der Landarbeiterfamilien bei gering entwickelten Verkehrsverhältnissen auch für die Kinder der Arbeiter Arbeitsgelegenheit bei derselben Herrschaft verlangte. Der Inhalt des Arbeitsvertrages des zur Stellung von Hofgängern verpflichteten Arbeiters — Tagelöhner, Instmann, Drescher, Deputant u. dergl. — umfasst die Pflicht des Arbeitnehmers zur Dienstleistung seitens zweier oder mehrerer Arbeitskräfte, nämlich seiner eigenen Person und daneben die seitens eines oder mehrerer Hofgänger. Auf welche Weise er sich die Verfügungsmacht über die Dienstleistung des Hofgängers selber sichert, ist Sache des Arbeitnehmers. Der sich aus der geschichtlichen Entwicklung ergebende Normalfall ist der, dass der Tagelöhner kraft väterlicher Gewalt die Dienste seiner Kinder dem Arbeitgeber zur Verfügung stellt. Beim Mangel eigener Kinder muss sich der Arbeiter die Verfügungsgewalt über die Dienste einer zweiten Person, des Hofgängers, durch Vertrag sichern.

Bei der Beurteilung des Rechtsverhältnisses der Beteiligten untereinander ist nun zu unterscheiden die Stellung:

---

in Verzug, so kann der Verpflichtete für die infolge des Verzuges nicht geleisteten Dienste die vereinbarte Vergütung verlangen, ohne zur Nachleistung verpflichtet zu sein. Er muss sich jedoch den Wert desjenigen anrechnen lassen, was er infolge des Unterbleibens der Dienstleistung erspart oder durch anderweite Verwendung seiner Dienste erwirbt oder zu erwerben böswillig unterlässt".

[1]) Ein anderes Beispiel bietet die Annahme eines Schweizers unter der Verpflichtung, die erforderlichen Gehilfen sich selber zu besorgen.

[2]) Vergl. Schlegelberger S. 44; Lotmar I, S. 99 ff.; Mulert S. 41; Kähler S. 65 ff.

1. des Arbeitgebers zum Tagelöhner,
2. des Tagelöhners zum Hofgänger,
3. des Arbeitgebers zum Hofgänger.

Das Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Tagelöhner bestimmt sich — dies ist die Regel — als Dienstvertrag nach bürgerlichem Recht, sofern nicht der Arbeiter einer Klasse angehört, die nach der jeweils gültigen Gesindeordnung als Gesinde anzusehen ist. Die Eigentümlichkeit des zwischen Arbeitgeber und Tagelöhner abgeschlossenen Dienst- bezw. Gesindevertrages besteht darin, dass der Tagelöhner die Arbeitsleistung mehrerer Arbeitskräfte zusagt, oder wie Lotmar[1]) sagt: „Die Übernahme der Verpflichtung, Scharwerker zu stellen, ist im heutigen Privatrecht nichts anderes als Zusage von Arbeit durch den Instmann als Arbeitnehmer, Arbeit von solchem Umfange, dass die Leistung von ihm nur mittelst Gehilfen bewirkt werden kann.“ Durch diese Eigentümlichkeit wird aber der Charakter des Vertrages nicht berührt. Denn für das Dasein oder Wesen des Arbeitsvertrages ist es gleichgiltig, ob die in ihm vereinbarte Arbeit, als eine vom Arbeitnehmer persönlich zu verrichtende vereinbart worden ist oder nicht, und ob sie als eine gänzlich oder nur teilweise vom Arbeitnehmer zu verrichtende vereinbart worden ist.[2]) Die Bestimmung des § 613 BGB., dass der zur Dienstleistung Verpflichtete die Dienste im Zweifel in Person zu leisten hat, ist lediglich eine an den Dienstvertrag geknüpfte Rechtsfolge, die mit dem Tatbestande des Dienstvertrages nichts zu tun hat, also durch Parteiwillen abgeändert werden kann.

Durchaus widersprochen werden muss hier der Auffassung Mulerts[3]), als ob die Verpflichtung zur Stellung eines Scharwerkers einen neben dem eigentlichen Dienstvertrage abgeschlossenen Werkvertrag darstelle, der erfüllt sei, sobald der Arbeiter einen mit der nötigen Sorgfalt ausgewählten Scharwerker zur Arbeit bereit stellt, ganz gleich, ob der Scharwerker nun auch wirklich arbeitet oder nicht. Eine derartige Auffassung, die dem Tagelöhner im Hinblick auf den Scharwerker nur etwa die Stellung eines Gesindevermittlers einräumt, entspricht in keiner Weise dem Vertragswillen und ist deshalb unhaltbar. Was sich der Gutsherr ausbedingt, ist nicht das Vorhandensein eines Scharwerkers, sondern die Arbeitsleistung des Scharwerkers.

Der *zwischen Tagelöhner und Hofgänger abgeschlossene Vertrag* ist als ein Gesindedienstvertrag anzusehen.[4]) Der Hofgänger steht also zum *Tagelöhner* im Gesindeverhältnis, *ihm* ist er in erster Linie verpflichtet und von *ihm* hat er seinen Lohn zu fordern. Der Vertrag erhält nun seine Besonderheit dadurch, dass, abweichend von der Regel, in dem Gesindevertrage des Hofgängers regelmässig die Übertragbarkeit der

---

[1]) Lotmar I, S. 99, Anm. 2.

[2]) Lotmar I, S. 97.

[3]) Mulert, „Vierundzwanzig ostpreussische Arbeiter und Arbeiterfamilien“, S. 41.

[4]) Vergl. Kähler S. 65/66; auch § 61 der Ges.-O. für Mecklenburg (Lotmar I, S. 19); Schlegelberger S. 48.

Dienstberechtigung vereinbart ist, dass also der Tagelöhner den Anspruch auf die Dienstleistung des Hofgängers auf den Gutsherrn übertragen kann. Ob diese Vereinbarung bei Annahme des Hofgängers noch ausdrücklich verabredet worden ist, ist dabei gleichgiltig, sie ist auch ohnedem in der blossen Übernahme eines Hofgängerpostens enthalten. Dies kommt schon in der Bezeichnung „Hofgänger", d. h. ein Dienstbote, der auf den Gutshof zur Arbeit geht, zum Ausdruck und steht nach der Verkehrssitte fest.

Man könnte noch zweifelhaft sein, ob nicht der Vertrag zwischen Tagelöhner und Hofgänger, welch letzterer doch vornehmlich dem Gutsherrn Arbeit leisten soll, in dieser Hinsicht als das Versprechen der Leistung an einen Dritten im Sinne des § 328 ff. BGB. aufzufassen sei. Dies erscheint aber um deswillen als nicht zutreffend, weil der Hofgänger in erster Linie dem Tagelöhner verpflichtet bleibt und weil seine Verpflichtung mit Verrichtung der Gutsarbeit nicht voll erschöpft ist, er vielmehr auch dem Tagelöhner insoweit zur Dienstleistung in dessen Haushalt und Wirtschaft verpflichtet bleibt, als der Gutsherr von seinen Diensten keinen Gebrauch macht. Die Rechtsauffassung der Beteiligten, also der Tagelöhner und der Hofgänger, ist in diesem Punkte nach persönlichen Erkundigungen des Verfassers speziell in Vorpommern, offenbar zutreffend, folgende:

Dem Hofgänger liegt als Gegenleistung für den ihm vom Tagelöhner gewährten Jahreslohn die Pflicht zur Dienstleistung ob, wobei der Tagelöhner sich die Übertragung des Arbeitsanspruches auf den Gutsherrn vorbehält. Macht der Tagelöhner hiervon Gebrauch, so wird sein Anspruch gegen den Hofgänger auf Arbeit ersetzt durch den Anspruch des Tagelöhners gegen den Gutsherrn auf Bezahlung der Hofgängerarbeit zu dem vereinbarten Tagelohnsatz. In gleichem Umfange, wie also die Hofgängerarbeit vom Gutsherrn an den Tagelöhner bezahlt wird, ist der Anspruch des Tagelöhners befriedigt und damit der Hofgänger von seiner Verpflichtung gegenüber dem Tagelöhner frei. Hat demnach der Gutsherr den vollen Arbeitstag des Hofgängers an den Tagelöhner bezahlt, so ist der Hofgänger nicht mehr zur Dienstleistung gegenüber dem Tagelöhner verpflichtet, ganz gleich, ob seine Arbeitskraft vom Gutsherrn voll ausgenutzt war oder nicht. Beschäftigt und bezahlt dagegen der Gutsherr den Hofgänger z. B. bei Regenwetter nur $^1/_2$ Tag, so kann der Tagelöhner für den anderen $^1/_2$ Tag von dem Hofgänger in seiner Wirtschaft Arbeit verlangen.

Bei etwaigem Stellenwechsel folgt der Hofgänger dem Tagelöhner, auch wenn die Zeit, für welche ersterer zur Hofgängerarbeit (auf dem Gute) angenommen ist, noch nicht abgelaufen war.

Wenn nach vorstehendem der Vertrag zwischen Gutsherrn und Tagelöhner (Dienstvertrag) und der zwischen Tagelöhner und Hofgänger (Gesindevertrag) verschiedener Natur sind, so ist dies für die Wirksamkeit der Verträge ohne Bedeutung, denn nach Lotmar[1]) kann „das Arbeitsverhältnis der Gehilfen zum Arbeitnehmer begründet sein durch einen Arbeitsvertrag

[1]) Lotmar I, S. 101.

von der gleichen Art, wie der vom Arbeitgeber mit dem Arbeitnehmer geschlossene, oder durch einen Arbeitsvertrag anderer Art."

Was endlich das *Verhältnis zwischen Gutsherrn und Hofgänger* anlangt, so ist zunächst hervorzuheben, dass ein Arbeitsvertrag zwischen ihnen nicht besteht, denn ein solcher ist weder unmittelbar noch etwa durch den Tagelöhner, als Stellvertreter, abgeschlossen worden.[1]) Der Hofgänger erfüllt durch seine Arbeit gegenüber dem Herrn nicht eigene Arbeitsverbindlichkeit, sondern Tagelöhnerpflicht. Daraus folgt, dass auch auf das Verhältnis zwischen Gutsherrn und Hofgänger das bürgerliche Recht anzuwenden ist,[2]) dass also der Tagelöhner für seinen Hofgänger gegenüber dem Gutsherrn insbesondere auch in den Grenzen eigener Vertragshaftung haftet. Der Tagelöhner hat demnach, insoweit die Haftung nach bürgerlichem Recht weiter reicht, als die nach Gesinderecht, dem Gutsherrn für Verschulden seines Hofgängers auf eigenes Risiko zu haften, was bei fremden Hofgängern, wie auch SCHLEGELBERGER hervorhebt, eine äusserst schwere Belastung für den Tagelöhner bedeutet, da er sich ja selber an dem Hofgänger nur nach den Regeln des Gesinderechts schadlos halten kann. Wieweit etwa eine vertragliche Beschränkung der Haftung des Tagelöhners für das Verschulden seines Gehilfen, des Hofgängers, anzunehmen ist, ist Tatfrage.

Haftung für Verschulden. Die Erfolgsgefahr trägt der aus dem Dienstvertrage Verpflichtete — im Gegensatz zum Werkvertrage — nicht. Wohl aber hat der Arbeiter bei Verrichtung der von ihm zugesagten Dienste nach § 276 BGB.[3]) *eigenes* Verschulden, und zwar Vorsatz und Fahrlässigkeit, zu vertreten, d. h. bei vorsätzlicher oder fahrlässiger Versäumnis seiner Pflichten Schadensersatz zu leisten. Dies umfasst vor allem die Verpflichtung, den Weisungen des Herrn sorgfältig zu folgen. Nur ausnahmsweise darf er den Anordnungen des Arbeitgebers entgegen handeln, nämlich dann, wenn er nach sorgfältiger pflichtmässiger Prüfung aller Umstände annehmen *muss*, dass infolge veränderter Verhältnisse die wörtliche Befolgung des ihm gewordenen Befehls nicht mehr im Sinne der Herrschaft liegen würde, und wenn zur Benachrichtigung des Herrn keine Zeit mehr vorhanden ist.[4])

Nach Gesinderecht ist die Haftung der Dienstverpflichteten teilweise eingeschränkt, so namentlich durch die altpreussische Gesindeordnung auf Vorsatz, sowie „grobes" und „mässiges" Versehen,[5]) während wegen „geringer" Versehen ein Dienstbote nur dann zum Schadenersatze verpflichtet ist, wenn er wider den ausdrücklichen Befehl der Herrschaft gehandelt

[1]) Vergl. SCHLEGELBERGER S. 44; KGE. v. 21. März 1898, DJZ. 98, 410; LOTMAR I, S. 102.

[2]) Vergl. auch SCHLEGELBERGER S. 46.

[3]) § 276 BGB.: „Der Schuldner hat, sofern nicht ein anderes bestimmt ist, Vorsatz und Fahrlässigkeit zu vertreten. Fahrlässig handelt, wer die im Verkehr erforderliche Sorgfalt ausser acht lässt . . . ."

[4]) Vergl. SCHLEGELBERGER S. 42; JW. 1904, 536[2].

[5]) PrGes.-O. § 65.

hat.[1]) Die hier genannten Begriffe finden ihre Erläuterung im ALR. *Grobes*[2]) Versehen ist danach dasjenige, welches bei gewöhnlichen Fähigkeiten ohne Anstrengung der Aufmerksamkeit, *mässiges*[3]) dasjenige, welches bei einem gewöhnlichen Grade von Aufmerksamkeit, *geringes*[4]) endlich dasjenige, welches nur bei vorzüglichen Fähigkeiten oder bei einer besonderen Kenntnis der Sache oder des Geschäfts oder durch eine ungewöhnliche Anstrengung der Aufmerksamkeit vermieden werden konnte.[5]) Demgegenüber bedeutet „*Fahrlässigkeit*“ im Sinne des BGB. schlechthin das Ausserachtlassen der „im Verkehr erforderlichen Sorgfalt“.[6])

Die Haftung für *fremdes* Verschulden regelt sich einheitlich für alle Landarbeiter nach dem BGB., da die massgebenden Paragraphen (278, 831 und 840, Abs. 2) durch Art. 95 EG. ausdrücklich auch auf das Gesinde für anwendbar erklärt worden sind. Nach § 278 BGB. hat der Schuldner „ein Verschulden der Personen, deren er sich *zur Erfüllung seiner Verbindlichkeit* bedient, in gleichem Umfange zu vertreten, wie eigenes Verschulden“. Damit erleidet das Verschuldensprinzip, das im übrigen die eigentliche Grundlage für die Regeln über die Schadensersatzpflicht im BGB. bildet, zwar eine gewisse Durchbrechung; denn der Schuldner muss hiernach auch ohne eigene Schuld für das Verschulden seiner Erfüllungsgehilfen eintreten.[7]) Diese Haftung ergibt sich aber direkt aus dem Begriff der Obligation; der Schuldner hat die Ausführung der Leistung übernommen und haftet nunmehr auch für die Ausführung in gleicher Weise, ob er diese persönlich oder durch Dritte bewirkt.[8]) Die Motive[9]) rechtfertigen diesen Grundsatz noch damit, dass im heutigen Verkehr der Schuldner, der sich der Hilfe Dritter bei der Bewirkung der Leistung bedient, im eigenen Interesse und folgeweise auch auf seine Gefahr handele. Diese Begründung weist uns aber darauf hin, dass dort, wo ein solches Interesse des Schuldners an der Leistung durch Erfüllungsgehilfen augenscheinlich nicht besteht, je nach den Umständen mit der vertraglichen Ausschliessung der vollen Gehilfenhaftung wird gerechnet werden können.

Für den Fall, dass das Verschulden des Arbeiters nicht bei Erfüllung einer Verbindlichkeit seines Geschäftsherrn, sondern unabhängig davon lediglich *bei Verrichtung* einer ihm aufgetragenen Arbeit geschieht — wenn also z. B. der Tagelöhner auf dem Gute arbeitet oder der Hofgänger in seiner freien Zeit für den Tagelöhner arbeitet — so greifen die milderen Vorschriften des § 831 BGB. über die Haftung für Dritte Platz. Der

---

[1]) PrGes.-O. § 66.
[2]) I, 3 ALR. § 18.
[3]) I, 3 ALR. § 20.
[4]) I, 3 ALR. § 22.
[5]) Vergl. auch Gerhard I, S. 94 und Lindenberg S. 70.
[6]) § 276 BGB.
[7]) Asmis, R., „Die Haftung des Schuldners“, S. 54.
[8]) Ebenda S. 55 ff.
[9]) Zu § 224 des Entwurfs II, S. 30.

Paragraph lautet: „Wer einen anderen zu einer Verrichtung bestellt, ist zum Ersatze des Schadens verpflichtet, den der andere in Ausführung der Verrichtung einem Dritten widerrechtlich zufügt. Die Ersatzpflicht tritt nicht ein, wenn der Geschäftsherr bei der Auswahl der bestellten Person . . . die im Verkehr erforderliche Sorgfalt beobachtet oder wenn der Schaden auch bei Anwendung dieser Sorgfalt entstanden sein würde.“ Hier kann sich also der Geschäftsherr, d. h. derjenige, von dessen Willen der zu der Verrichtung Bestellte in Ansehung dieser abhängig ist, durch den Nachweis eigener genügender Sorgfalt bei Auswahl und Leitung des Bestellten, bezw. den Nachweis, dass der Schaden auch bei Anwendung der im Verkehr erforderlichen Sorgfalt entstanden wäre, von der Haftung befreien und steht insofern günstiger da, als bei der Verwendung von Gehilfen zur Erfüllung einer von ihm geschuldeten Leistung (§ 278). Dagegen ist die Haftung nach § 831 insofern strenger, als der Geschäftsherr *jedem* Dritten gegenüber, nicht nur dem Gläubiger wie nach § 278, für den von seinem Gehilfen verursachten Schaden haftet, sofern dieser „in Ausführung“, nicht etwa nur „bei Gelegenheit“, der Verrichtung verursacht worden ist. Hat ein Hofgänger in Verrichtung der ihm aufgetragenen Gutsarbeiten einem Dritten Schaden zugefügt, so haftet mangels genügender Sorgfalt bei der Auswahl usw. des Hofgängers zunächst der Gutsherr als Geschäftsherr dem Dritten gegenüber. Er kann sich aber an dem Tagelöhner schadlos halten, da dieser für jedes Verschulden des Hofgängers wie für eigenes Verschulden gegenüber dem Gutsherrn einzutreten hat, also auch für die dem Gutsherrn durch den Hofgänger aufgebürdete Haftung gegenüber einem Dritten.

§ 832 BGB. bestimmt weiter, dass auch derjenige, der kraft Gesetzes oder durch Vertrag „zur Führung der Aufsicht über eine Person verpflichtet ist, die wegen Minderjährigkeit oder wegen ihres geistigen oder körperlichen Zustandes der Beaufsichtigung bedarf, zum Ersatz des Schadens verpflichtet ist, den diese Person einem Dritten widerrechtlich zufügt.“ Fälle dieser Art der Arbeitgeberhaftung sind z. B. bei minderjährigem Gesinde sehr wohl denkbar. Die Ersatzpflicht tritt aber nicht ein, wenn die Aufsicht in genügender Weise geführt ist, oder wenn der Schaden auch bei gehöriger Aufsichtsführung entstanden sein würde.[1])

b) Die Treupflicht der Arbeiter.

Der Inhalt des landwirtschaftlichen Arbeitsvertrages umfasst, abgesehen von der Unterwerfung unter das Bestimmungs-, Leitungs- und Aufsichtsrecht der Herrschaft, auch die Pflicht zur treuen Erfüllung der Dienste. Dies ergibt sich nach bürgerlichem Recht aus der allgemeinen Vorschrift des § 242 BGB.: „Der Schuldner ist verpflichtet, die Leistung so zu bewirken, wie Treu und Glauben mit Rücksicht auf die Verkehrssitte es erfordern.“ In den Gesindeordnungen ist diese Verpflichtung zumeist[2]) noch weit schärfer, unter Nennung von Treue, Fleiss, Gehorsam, Ehr-

[1]) § 832 BGB.

[2]) Vergl. Kähler S. 148, 149.

erbietung usw. zum Ausdruck gebracht. So sagt z. B. § 64 der PrGes.-O. „Das Gesinde ist schuldig, seine Dienste treu, fleissig und aufmerksam zu verrichten.“ Darüber hinaus ist aber das Gesinde verpflichtet, auch ausser seinen Diensten der Herrschaft Bestes zu fördern, Schaden und Nachteil aber nach Möglichkeit abzuwenden,[1]) der Herrschaft jede bemerkte Untreue des Nebengesindes anzuzeigen, widrigenfalls es für den entstandenen Schaden selbstschuldnerisch mit verhaftet ist.[2]) Die Treupflicht wird in den einzelnen Gesindeordnungen oft noch eingehender ausgeführt, so durch Verbot des Naschens, des Ausplauderns über Vorgänge in der Familie der Herrschaft usw. Ganz besonders wird auch zumeist die Gehorsamspflicht gegenüber der Herrschaft und deren Vertretern in der Weise zum Ausdruck gebracht, dass dem Gesinde aufgegeben ist, die Befehle und Verweise der Herrschaft mit Ehrbietung und Bescheidenheit[3]) oder sogar ohne Widerrede anzunehmen.[4])

Für den Dienstvertrag nach BGB. sind ähnliche Bestimmungen nicht ausdrücklich getroffen worden, und es könnte daher zweifelhaft erscheinen, ob auch die Arbeiter, die nicht zum Gesinde gehören, ausserhalb ihrer Dienstverrichtung zur Treue verpflichtet sind. Nun wird man aber zugeben müssen, dass jedes Dienstverhältnis die auch sonst im Verkehr bei der Vertragserfüllung gebotene Treue in besonderem Maſse erheischt,[5]) und dass namentlich die kontraktlich gebundenen Landarbeiter, die auf dem Gute wohnen, die in ihrer ganzen Existenz und Lebensführung auch ausserdienstlich aufs engste an den Gutsbetrieb bezw. die Herrschaft gebunden sind, nach Verkehrsauffassung und Moral jedenfalls weitgehende Treue zu wahren verpflichtet sind. Das durch die Moral Gebotene gilt aber im Zweifel auch als rechtlich verlangt und versprochen.[6]) Man muss daher annehmen, dass grobe Verletzung der Treue auch ausserhalb des Dienstes eine Verletzung der im Vertrage übernommenen Pflichten und somit einen „wichtigen Grund“ darstellt, der nach § 626 BGB. zur sofortigen Kündigung ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigt.

An dieser Stelle sei noch kurz des *Züchtigungsrechtes* gegenüber dem Gesinde gedacht. Die Gesindeordnungen sprechen teilweise der Herrschaft

---

[1]) Vergl. § 70 PrGes.-O.; Kähler S. 149.

[2]) Vergl. § 71/72 PrGes.-O.; Kähler S. 150.

[3]) Vergl. § 76 PrGes.-O.; Kähler S. 150.

[4]) Zuwiderhandlungen sind z. T. strafbar, so in dem Pr.Ges. v. 24. April 1854 § 1 bei „hartnäckigem Ungehorsam oder Widerspenstigkeit gegen die Befehle der Herrschaft oder zu seiner Aufsicht bestellten Personen“. Die Strafe ist in diesem Falle Geldstrafe bis zu 15 M. oder Haft bis zu drei Tagen.

[5]) Vergl. Schlegelberger S. 55; Planck sagt (Vorbem. zu VI, Tit. II, S. 553): „Das Dienstverhältnis hat im Leben nicht nur rein rechtliche, sondern meist auch persönliche Bedeutung für die Beteiligten. Namentlich dann, wenn der Dienstpflichtige in die häusliche Gemeinschaft aufgenommen wird, erwachsen für beide Teile persönliche Beziehungen und sittliche Verpflichtungen mannigfacher Art“. Staudingers Kommentar (zu § 611, Anm. IVc, S. 876) spricht von einer vielfach selbstverständlichen besonderen Ehrerbietung und Anhänglichkeit im Dienstverhältnis.

[6]) Schlegelberger S. 54.

ausdrücklich ein Züchtigungsrecht gegenüber dem Gesinde zu, teils beschränken sie das Klagerecht des Gesindes wegen Beleidigung und Züchtigung seitens der Herrschaft dieser gegenüber.[1]) Alle diese Bestimmungen sind aber heute nicht mehr giltig. In ersterer Hinsicht hat das EGBGB. völlige Klarheit geschaffen, indem es (Art. 95, Abs. 3) bestimmt: „Ein Züchtigungsrecht steht dem Dienstberechtigten dem Gesinde gegenüber nicht zu". Hinsichtlich der Beschränkung des Klagerechts, die z. B. in der preussischen Gesindeordnung in folgender Weise zum Ausdruck gebracht ist (§ 77): „Reizt das Gesinde die Herrschaft durch ungebührliches Betragen zum Zorn, und wird in selbigem von ihr mit Scheltworten oder geringen Tätlichkeiten behandelt, so kann es dafür keine gerichtliche Genugtuung fordern", herrscht aber zwischen Theorie und Praxis verschiedene Auffassung.

Die Praxis hat, gestützt auf die Entscheidungen der obersten Gerichtshöfe in Preussen und im Reich, sich zumeist auf den Standpunkt gestellt, dass beim Vorliegen der Voraussetzungen des § 77 Ges.-O., die zu einer strafbaren Beleidigung oder Misshandlung erforderliche Widerrechtlichkeit auf Seiten der Herrschaft fehle[2]) und dass deshalb auch eine Strafverfolgung gegen diese unzulässig sei. Demgegenüber behauptet die Theorie, offenbar zutreffend, dass der § 77 bereits durch das Reichsstrafgesetzbuch ausgeschaltet sei. Die fragliche Bestimmung der Gesindeordnung bedeutet rechtlich einen Strafausschliessungsgrund bei gewissen Beleidigungen und Körperverletztungen, nicht etwa ein indirektes Züchtigungsrecht. Nun sind aber diese Materien im Strafgesetzbuch erschöpfend geregelt worden,[3]) so dass dessen Bestimmungen hierfür allein massgebend sind, da alle entgegenstehenden landesrechtlichen Vorschriften nach § 2 EGStGB. ausser Kraft gesetzt sind.[4]) Demnach sind also Tätlichkeiten gegenüber dem Gesinde seitens der Herrschaft genau so zu beurteilen, wie Körperverletzungen zwischen anderen Personen. Durch die Beseitigung des direkten Züchtigungsrechtes im Art. 95 EG. wird aber die Übertragung des elterlichen Züchtigungsrechtes (§ 1631 Abs. 2 BGB.), soweit diese überhaupt zulässig ist, auf den Dienstberechtigten nicht ausgeschlossen.[5])

3. Die Pflichten des Arbeitgebers.

a) Die Vergütungspflicht.

Die Vereinbarung einer Vergütung gehört, wie wir schon oben gesehen haben, zu den wesentlichen Bestandteilen des Dienstvertrages.[6]) Die Vergütung gilt regelmässig auch dann, und zwar als stillschweigend, ver-

[1]) Vergl. Kähler S. 155.

[2]) Vergl. Kähler S. 156, 157; Gerhard I, S. 100; Lindenberg S. 74.

[3]) Vergl. insbes. §§ 193, 199 u. 233 StGB.

[4]) Vergl. Kähler, Gerhard, Lindenberg a. a. O., Zürn S. 63, Nussbaum S. 38.

[5]) Vergl. Fischer u. Henle Anm. 4 zu Art. 95 EGBGB.

[6]) § 611 BGB. Durch den Dienstvertrag wird der Dienstberechtigte „zur Gewährung der vereinbarten Vergütung verpflichtet".

einbart, „wenn die Dienstleistung den Umständen nach nur gegen eine Vergütung zu erwarten ist.“ (§ 612 Abs. 1 BGB.). Dabei ist im Einzelfalle nicht etwa die subjektive Erwartung der Parteien auf Zahlung eines Entgeltes bezw. auf unentgeltliche Arbeitsleistung entscheidend; vielmehr kommt es nur darauf an, ob nach den objektiven Voraussetzungen für den unbeteiligten dritten Beurteiler die Entgeltlichkeit der Arbeit normalerweise anzunehmen ist,[1]) was bei dem landwirtschaftlichen Arbeitsvertrage regelmässig der Fall sein wird.

Über die *Art* der Vergütung bestimmt das BGB. nichts, es bleibt also völlig der freien Vereinbarung der Parteien überlassen, ob der Arbeitslohn in Geld oder Naturalien oder in der Form irgend einer anderen Leistung, z. B. durch Gespannhilfe, seitens des Dienstberechtigten zu entrichten ist. Fehlt ein solches Übereinkommen, so ist die Frage nach der Art der Löhnung ebenso wie die Frage, ob überhaupt eine Löhnung stattzufinden hat, naturgemäss aus den Umständen und nach Treu und Glauben zu beantworten.

Nähere Bestimmungen über die Art der Löhnung, namentlich über die Naturallöhnung, finden sich zumeist in den Gesindeordnungen.[2]) Entsprechend den besonderen Verhältnissen des Gesindes werden darin über Kost, Kleidung und Wohnung vielfach Einzelheiten bestimmt z. B., dass die Kost der Gesundheit nicht nachteilig und nicht ekelerregend sein und bis zur Sättigung gereicht werden soll.

Auch die Festsetzung der *Höhe* des Lohnes ist in erster Linie der freien Vereinbarung überlassen. Schweigt der Vertrag darüber, „so ist bei dem Bestehen einer Taxe“ — wie sie z. B. für Dienstmänner, Droschken usw., aber für Landarbeiter kaum vorkommt — „die taxmässige Vergütung in Ermangelung einer Taxe die *übliche* Vergütung als vereinbart anzusehen.“ [3]) Es wird also mangels besonderer Abrede nicht etwa ein „angemessener“ Lohn, sondern der für Dienste der betreffenden Art an dem betreffenden Ort zur jeweiligen Zeit „übliche“ Lohn geschuldet.

Die *Zeit* der Lohnzahlung,[4]) d. h. das Fälligwerden der Vergütung, bestimmt sich in erster Linie nach der vertraglichen Vereinbarung. Fehlt eine solche und kommen für das Gesinde nicht die besonderen, z. B. halbjährliche, vierteljährliche u. a. Zahlungszeiten festsetzenden Bestimmungen[5]) in Betracht, so greift allgemein die Vorschrift des § 614 BGB. Platz: „Die Vergütung ist *nach* der Leistung der Dienste zu entrichten. Ist die Vergütung nach Zeitabschnitten bemessen, so ist sie nach dem Ablaufe der einzelnen Zeitabschnitte zu entrichten.“ Wird das Arbeitsverhältnis

[1]) Vergl. Lotmar I, S. 127; ebenso Planck Anm. 2 zu § 612, S. 560; Oertmann Anm. 1 zu § 612, S. 596.

[2]) Vergl. Kähler S. 151 ff.

[3]) § 612 Abs. 2 BGB. Durch diese Bestimmung ist die allgemeine Regel des § 316 BGB. für die Festsetzung einer Gegenleistung ausgeschaltet.

[4]) Vergl. insbesondere die eingehende Darstellung bei Lotmar I, S. 345 ff.

[5]) Vergl. Kähler S. 152.

vor Ablauf der vereinbarten Dauer rechtlich[1]) beendet, so ist damit die Vergütung sofort fällig, da ja dann auch die Dienstleistung beendet ist. Der zweite Satz des § 114 kann in diesem Falle um deswillen nicht Platz greifen, weil ja der Zeitabschnitt, während dessen die Arbeit zu leisten ist, nun überhaupt nicht zum Ablauf gelangt. Der bei rechtlich begründeter vorzeitiger Beendigung des Dienstverhältnisses zu entrichtende Lohnanteil wird durch § 628 BGB. auf einen den „bisherigen Leistungen entsprechenden Teil der Vergütung" festgesetzt, falls nicht ein Verschulden auf Seiten des Dienstverpflichteten vorliegt.

Eine Ausnahme von der Vorleistungspflicht des Arbeiters nach § 614 BGB. ist zulässig, wenn nach dem Abschlusse des Vertrages in den Vermögensverhältnissen des Arbeitgebers eine wesentliche Verschlechterung eintritt, durch die der Anspruch auf die Lohnzahlung gefährdet wird. In diesem Falle kann der Arbeiter seine Dienste solange verweigern, bis ihm die Vergütung vorweg gewährt oder aber Sicherheit für sie geleistet ist.[2])

Der Dienstverpflichtete behält den Anspruch auf die vereinbarte Vergütung auch dann, wenn er infolge Annahmeverzuges des Berechtigten die Dienste nicht leisten kann, und zwar ohne zur Nachleistung verpflichtet zu sein. Er muss sich jedoch alsdann den Wert desjenigen anrechnen lassen, was er durch das Unterbleiben der Dienstleistung erspart, durch anderweitige Verwendung seiner Dienste erwirbt oder zu erwerben böswillig unterlässt. (§ 615 BGB.) Er behält den Anspruch auf Vergütung ebenso, wenn er für eine verhältnismässig nicht erhebliche Zeit ohne sein Verschulden durch einen in seiner Person liegenden Grund (z. B. Krankheit) an der Dienstleistung verhindert wird. Er muss sich aber die Kranken- und Unfallentschädigungen anrechnen lassen, die er etwa auf Grund der gesetzlichen Arbeiterversicherung bezieht. (§ 616 BGB.)

Dieser Paragraph[3]) lässt offenbar absichtlich der richterlichen Beurteilung des Einzelfalles, insbesondere was als eine „verhältnismässig nicht erhebliche Zeit" und was als ein „in der Person" des Dienstverpflichteten liegender Grund anzusehen ist, weitgehendsten Spielraum. Ein allgemein gültiger Mafsstab lässt sich hierfür nicht aufstellen. Die Fürsorgepflicht für erkrankte Personen[4]) wird übrigens durch die Fortzahlung des Lohnes nicht berührt.

Die Entlohnung der Landarbeiter zeigt im einzelnen eine unendliche Fülle der Formen und Kombinationen. Es sei nur erinnert an den Wechsel von Geld- und Naturallohn, von Zeit- und Akkordlohn, an die Gewinnbeteiligung am Roh- oder Reinertrage z. B. in Form von Anteildrusch oder Prämien für Milchertrag, Viehabsatz, ferner an die Gewährung von Gratifikationen z. B. zu Weihnachten und dergl. mehr. Von den häufigsten

---

[1]) Nicht so, wenn das Arbeitsverhältnis nur tatsächlich abgebrochen wird, in welchem Falle es also rechtlich fortbesteht.

[2]) Vergl. § 321 BGB.

[3]) In Preussen durch Art. 14, § 1 AG. zum BGB. auch auf das Gesinde für anwendbar erklärt.

[4]) Vergl. folgenden Abschnitt S. 36 ff.

Arten der Naturallöhnung seien genannt: Die Aufnahme in die häusliche Gemeinschaft, die Gewährung freier Wohnung, Landnutzung in den verschiedensten Formen, Beköstigung, Deputatkorn, Brennmaterial, Livree, Weide- und andere Nutzungsrechte, Viehhaltung, Gespannhilfe, freie Fuhren, Arzt, Apotheke und dergl. mehr.[1]) Die Mannigfaltigkeit der Lohnformen und der aus ihnen sich ergebenden Rechtsbeziehungen wird noch dadurch erhöht, dass nicht selten in Leistung und Gegenleistung eine Verquickung des Arbeitsverhältnisses mit anderen Rechtsverhältnissen stattfindet. So wird z. B. häufig für die Gewährung der Wohnung ein barer Mietspreis zum Vorzugssatze mit dem Arbeiter vereinbart oder es wird wiederum als Mietsentschädigung kein Geld, sondern die unentgeltliche Leistung einer gewissen Anzahl von Arbeitstagen festgesetzt. Ähnliche Verhältnisse kommen bei der Landgewährung z. B. an die sogen. „Arbeiterpächter" vor oder auch bei der Gewährung von Viehweiden. So müssen z. B. die pommerschen Tagelöhner als Sonderentschädigung für die ihnen gewährte Gänseweide, die selber aber als ein Teil der Naturalvergütung an die Arbeiter anzusehen ist, vielfach die zehnte Gans im Herbst nach beendeter Weide an die Herrschaft abgeben. Oder aber es haben auch die Arbeiter als Gegenleistung für die Erlaubnis der Geflügelhaltung je eine Glucke für die Herrschaft, die ihrerseits die Eier liefert, zu setzen und die ausgekommenen Kücken der Herrschaft abzuliefern.

Es würde im Rahmen dieser Schrift zu weit führen, alle diese eigenartigen, auch juristisch höchst interessanten Rechtsverhältnisse im einzelnen zu verfolgen. Nur so viel sei gesagt, dass in allen Fällen für die Beurteilung in erster Linie die Frage entscheidend ist, ob die Arbeitsleistung oder irgend ein anderer Inhalt des Vertrages, z. B. die Wohnungsmiete, als prinzipale Leistung anzusehen ist. In ersterem Falle haben wir es immer mit einem Arbeitsvertrage zu tun, bei dem die Vergütung wohl in bestimmter Weise modifiziert worden ist, der aber doch ausschliesslich nach den Vorschriften über den Dienstvertrag oder nach Gesinderecht zu beurteilen ist. Überwiegt dagegen als Hauptleistung eine andere Verpflichtung, z. B. die Gewährung von Wohnung oder Pachtland, so haben wir es nicht mehr mit einem Dienstvertrage, sondern mit einem Miets- bezw. Pachtvertrage zu tun.[2])

Für die Erfüllung der Naturalvergütungspflicht gelten natürlich in vollem Umfange die Grundsätze von Treu und Glauben[3]) unter Beachtung der Verkehrssitte, also des Ortsgebrauches. An Einzelheiten sei noch folgendes kurz angedeutet: Der Tagelöhner, dem für sich und seine Familie, eventuell unter Einschluss des Hofgängers, eine *Wohnung* zur ausschliesslichen Benutzung gewährt wird, hat für die Dauer des Vertrages auf Grund seines Dienstverhältnisses auch gegenüber dem Gutsherrn das Recht

[1]) Vergl. die eingehende Darstellung der „Naturalvergütung" bei Lotmar I, S. 654 ff.; ebenso Schlegelberger S. 72 ff.

[2]) Vergl. Lotmar I, S. 710 f; Schlegelberger S. 73 ff.

[3]) Vergl. § 242 BGB.

auf Bewohnung und Benutzung der ihm zugewiesenen Räume. Er ist unmittelbarer Besitzer der Wohnung, der Gutsherr nur mittelbarer Besitzer.[1]) Dem Tagelöhner steht daher Hausrecht und zivil- und strafrechtlicher Schutz des Hausfriedens grundsätzlich auch gegenüber dem Gutsherrn zu.[2]) Allerdings ist dieses Besitzrecht zu Gunsten des Arbeitgebers in mancher Beziehung, z. B. durch dessen Kontrollrecht, eingeschränkt. Anders ist die Gewährung von Wohn- und Schlafstätte an Gesinde oder Wanderarbeiter zu beurteilen. Hier handelt es sich nicht um die Begründung einer eigenen Häuslichkeit durch die Arbeiter, also auch nicht um die Erwerbung eines eigenen Hausrechtes. Dessen Ausübung steht vielmehr dem Dienstherrn oder dem von ihm damit betrauten Aufseher zu. Der einzelne Arbeiter ist in diesem Falle lediglich als Besitzdiener[3]) des Arbeitgebers anzusehen, in welcher Eigenschaft er aber Dritten gegenüber doch zur Ausübung des dem Gutsherrn aus dem Besitze zustehenden Rechtes der Selbsthilfe[4]) gegenüber verbotener Eigenmacht und auch zur Wahrung des Hausrechtes in gewissem Umfange[5]) befugt ist.[6])

Die Gewährung von *Land* oder Landnutzung als Naturallöhnung kommt in den verschiedensten Formen vor, z. B. Gewährung eines Gartens zum alleinigen Besitz und beliebiger Benutzung, Übergabe eines fertig beackerten Feldstücks zum Anbau einer bestimmten Frucht z. B. Kartoffeln, Überlassung eines reifen Feldes zur Ernte, Erlaubnis zur Grasnutzung an Grabenrändern u. a. Wichtig ist hierbei vor allem die Frage nach dem Erwerb des Eigentums an den *Früchten* durch den Arbeiter. Der Samen wird mit dem Aussäen wesentlicher Bestandteil des Grundstücks[7]) und geht damit in das Eigentum des Grundstückeigentümers über,[8]) so dass der Arbeiter zunächst das Eigentum an dem von ihm ausgelegten Samen verliert und später das Eigentum an den Früchten neu erwerben muss. Dieser Eigentumsübergang vollzieht sich, falls dem Arbeiter der Besitz am Lande überlassen ist, mit der Trennung der Früchte vom Boden, anderenfalls mit der Besitzergreifung der Früchte.[9]) Wird der Arbeitsvertrag vor Ablauf der Vertragszeit aufgelöst, so verliert der Arbeiter mit Aufhörung seines Besitzrechtes am Boden jeden Anspruch auf die ungetrennten Früchte, die ja im Eigentum des Gutsherrn stehen. Nach § 628 BGB. ist aber der Arbeitgeber zur anteiligen Entschädigung je nach dem Umfange der bisherigen Leistungen des Arbeiters verpflichtet. Ist der Arbeiter dagegen vor Ablauf der Arbeitszeit in den Genuss sämtlicher Früchte gelangt, so hat er den noch nicht verdienten Teil nach den Grundsätzen über die ungerecht-

[1]) § 868 BGB.
[2]) Schlegelberger S. 74.
[3]) § 855 BGB.
[4]) § 859 BGB.
[5]) Vergl. RGSt. XII, 132.
[6]) § 860 BGB.
[7]) § 94 BGB.
[8]) § 93 u. 946 BGB.
[9]) § 956 BGB; wegen Pfändung ungetrennter Früchte s. § 810 ZPO.

fertigte Bereicherung[1]) bezw. nach Massgabe des § 347 BGB. zurückzuerstatten.[2])

Das dem Arbeiter übergebene *Deputat* an Getreide, Kartoffeln, überhaupt Nahrungsmitteln aller Art und dergl. geht in sein Eigentum über, gleich wie der Barlohn und unterliegt damit seiner freien Verfügung.

b) Die Fürsorgepflicht.

Der Dienstberechtigte ist sowohl nach bürgerlichem Recht, wie nach Gesinderecht zu einer gewissen Fürsorge für den Arbeitnehmer verpflichtet. Das BGB. unterscheidet zwischen der Fürsorge bei Erkrankung (§ 617) und der Haftung für Einrichtungen (§ 618). Die in diesen Paragraphen aufgestellte Fürsorgepflicht ist zwingenden Rechtes, d. h. sie kann im voraus durch Vertrag weder aufgehoben noch beschränkt werden (§ 619 BGB.); sie gilt ausserdem auch gegenüber dem Gesinde,[3]) jedoch in Ansehung der Krankenfürsorge des § 617 nur insoweit, als die Landesgesetze dem Gesinde nicht weitergehende Ansprüche gewähren.

Die Pflicht der Herrschaft zur Gewährung der erforderlichen Verpflegung und ärztlichen Behandlung im Falle der Krankheit nach § 617 BGB. erstreckt sich nur auf die Personen, die „in einem dauernden Dienstverhältnisse, welches die Erwerbstätigkeit des Verpflichteten vollständig oder hauptsächlich in Anspruch nimmt", stehen und in die „häusliche Gemeinschaft" aufgenommen sind, d. h. also vorwiegend auf Gesinde und Beamte[4]). Die gesetzliche Verpflichtung des Dienstberechtigten tritt nicht ein, wenn die Erkrankung von dem Verpflichteten vorsätzlich oder durch grobe Fahrlässigkeit herbeigeführt worden ist, oder wenn für die Verpflegung und ärztliche Behandlung durch eine Versicherung oder durch eine Einrichtung der öffentlichen Krankenpflege Vorsorge getroffen ist.[5]) Sie erstreckt sich auf die Dauer von sechs Wochen, jedoch nicht über die Beendigung des Dienstverhältnisses hinaus. Eine etwaige vorzeitige Kündigung wegen der Erkrankung bleibt dabei ausser Betracht. Der Dienstberechtigte kann seiner Pflicht dadurch genügen, dass er die Aufnahme des Erkrankten in eine Krankenanstalt veranlasst. Er kann alsdann die Kosten auf die für die Zeit der Erkrankung geschuldete Vergütung anrechnen.

---

[1]) § 812 ff. BGB.

[2]) Vergl. § 628, Abs. 1 BGB.

[3]) Art. 95 EGBGB.

[4]) Allerdings ist auch den übrigen ständigen Landarbeitern eine gewisse Krankenfürsorge meist durch Vertrag zugebilligt.

[5]) Die öffentlich-rechtliche Arbeiterfürsorge gründet sich in der Hauptsache auf das *Krankenversicherungsgesetz* vom $\frac{15. \text{ Juni } 1883}{10. \text{ April } 1892}$, in Verbindung mit dem Reichsgesetz vom 5. Mai 1886, betreffend die Unfall- und Krankenversicherung der in land- und forstwirtschaftlichen Betrieben beschäftigten Personen, Abschn. B, §§ 133 ff. (Abschn. A ist durch das Unfallversicherungsgesetz v. 30. Juni 1900 ersetzt worden); ferner das *Unfallversicherungsgesetz* für Land- und Forstwirtschaft v. 30. Juni 1900 und das *Invalidenversicherungsgesetz* v. 13 Juli 1899.

Bei Erkrankung von *Gesinde* ist wie schon angedeutet noch zu prüfen, ob nicht die Landesgesetze weitergehende Fürsorge anordnen, was namentlich dann der Fall zu sein pflegt,[1]) wenn sich der Dienstbote durch den Dienst oder bei Gelegenheit desselben die Krankheit zugezogen hat. In diesem Falle ist z. B. nach der PrGes.-O.[2]) die Herrschaft verpflichtet, ohne jeglichen Lohnabzug für Kur und Verpflegung auch über 6 Wochen hinaus zu sorgen.

Für die in die häusliche Gemeinschaft aufgenommenen Dienstverpflichteten hat nach § 618 Abs. 2 BGB. der Dienstherr, ferner auch „in Ansehung des Wohn- und Schlafraumes, der Verpflegung sowie der Arbeits- und Erholungszeit diejenigen Einrichtungen und Anordnungen zu treffen, welche mit Rücksicht auf die Gesundheit, die Sittlichkeit und die Religion des Verpflichteten erforderlich sind".

Ganz allgemein hat schliesslich der Arbeitgeber ohne Rücksicht auf die Aufnahme in die häusliche Gemeinschaft für *alle* seine Arbeiter die Räume, Vorrichtungen oder Gerätschaften, die er zur Verrichtung der Dienste zu beschaffen hat, so einzurichten und zu unterhalten, und ferner Dienstleistungen, die unter seiner Anordnung oder Leitung vorzunehmen sind, so zu regeln, dass der Verpflichtete gegen Gefahr für Leben und Gesundheit so weit geschützt ist, als die Natur der Dienstleistung es gestattet.[3]) Für die Entscheidung, in welchem Umfange derartige Schutzvorkehrungen billigerweise vom Landwirt zu verlangen sind, geben in tatsächlicher Hinsicht die Unfallverhütungsvorschriften der landwirtschaftlichen Berufsgenossenschaften[4]) wertvollen Anhalt. Die Verwirklichung der vorstehend gekennzeichneten Fürsorgepflicht wird nicht, wie bei den gewerblichen Arbeitern, mit Machtmitteln des öffentlichen Rechts (polizeilichen Massregeln und Strafandrohungen) erzwungen, sondern lediglich durch Androhung (§ 618 Abs. 3 BGB.) der strengen Schadenshaftung nach den Grundsätzen über unerlaubte Handlungen[5]) angestrebt. Diese Ersatzpflicht erstreckt sich aber nur auf etwaige Schädigungen an „Leben und Gesundheit" des Dienstverpflichteten, nicht etwa auf den ideellen Schaden,[6]) der aus einer Verletzung der auf Religion und Sittlichkeit zu nehmenden Rücksicht entspringt.

Die Gesindeordnungen kennen vielfach[7]) eine noch weitergehende Fürsorgepflicht der Herrschaft für das Gesinde, die in der Pflicht[8]) zur

---

[1]) Vergl. Kähler S. 158.

[2]) §§ 86, 87.

[3]) § 618 BGB. Abs. 1.

[4]) Vergl. auch die vom PrLÖK. beratenen Normalunfallverhütungsvorschriften, Verhandlungen 1905, S. 165 ff.

[5]) Vergl. §§ 842—846 BGB.

[6]) Vergl. § 253 BGB.

[7]) Vergl. Kähler S. 154.

[8]) Z. B. § 29 Ges.-O. für Schwarzb.-Sondershausen: „Herrschaften, welche hinsichtlich der Aufsicht über ihr Gesinde . . . . ihre Pflichten vernachlässigen, sind von der Polizei zur Erfüllung anzuhalten und nach Befinden zu bestrafen"; § 84 PrGes.-O.: „Die

Aufsicht über die sittliche Führung und in dem allgemeinen Erziehungsrecht gegenüber dem Gesinde zum Ausdruck kommt. Ohne Zweifel bestehen diese Vorschriften noch zu Recht, denn wenn auch Art. 95 EGBGB. nur für die Vorschriften des § 617 BGB. die Ausnahme macht, dass nach den Landesgesetzen weitergehende Ansprüche erkrankten Gesindes aufrecht erhalten bleiben sollen, so gilt das Gleiche auf Grund der allgemeinen Ausnahmen für das Gesinderecht naturgemäss auch für solche landesgesetzlichen Vorschriften, die nicht notwendigerweise durch § 618 BGB. ausgeschlossen werden. Ein Ausschluss der Erziehungs- und Aufsichtspflicht über die sittliche Führung des Gesindes ist aber in den Vorschriften des § 618 nicht zu erblicken.

4. Beendigung des Dienstverhältnisses.

Über die Beendigung eines Dienstverhältnisses sind im BGB. und im Gesinderecht eingehende Vorschriften gegeben, die beide grösstenteils noch nebeneinander zu Recht bestehen. Durch Art. 95 EGBGB. sind hinsichtlich der Kündigung nur die §§ 624 und 1358 BGB. auch auf das Gesinde für anwendbar erklärt worden. § 624 lässt die Beendigung eines für die Lebenszeit einer Person oder für längere Zeit als fünf Jahre eingegangenen Dienstverhältnisses durch Kündigung seitens des *Verpflichteten* nach Ablauf von fünf Jahren mit sechsmonatiger Kündigungsfrist zu; § 1358 gibt unter gewissen Voraussetzungen dem Ehemann das Recht, ein von seiner Frau eingegangenes Dienstverhältnis nach Ermächtigung durch das Vormundschaftsgericht fristlos zu kündigen.[1])

Im übrigen gilt für die dem bürgerlichen Recht unterstehenden Arbeitsverträge folgendes: Abgesehen vom Tode des Verpflichteten[2]) endet das Dienstverhältnis durch Ablauf der vereinbarten Zeit oder mangels einer derartigen ausdrücklichen oder stillschweigenden Vereinbarung durch Kündigung. (§ 620.)

Die Kündigungsfristen richten sich alsdann nach der Lohnbemessung; und zwar ist die Kündigung bei Bemessung der Vergütung

a) nach Tagen: an jedem Tage für den folgenden Tag,
b) nach Wochen: spätestens am ersten Werktage der Woche, und nur für den Schluss einer Kalenderwoche,
c) nach Monaten: spätestens am fünfzehnten des Monats, und nur für den Schluss eines Kalendermonats,
d) nach Vierteljahren oder längeren Zeitabschnitten: unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von sechs Wochen nur für den Schluss eines Kalendervierteljahres zulässig.[3])

Herrschaft muss dem Gesinde die nötige Zeit zur Abwartung des öffentlichen Gottesdienstes lassen und dasselbe dazu fleissig anhalten".

[1]) Vergl. oben S. 14.

[2]) Der Tod des Dienstherrn endet das Dienstverhältnis in der Regel nicht, vergl. Planck, Anm. 3 c zu § 620; Oertmann zu § 620, S. 614.

[3]) § 621 BGB.

Die zu d genannte sechswöchige Kündigungsfrist gilt für die „mit festen Bezügen zur Leistung von Diensten höherer Art Angestellten, deren Erwerbstätigkeit durch das Dienstverhältnis vollständig oder hauptsächlich in Anspruch genommen wird“,[1]) also insbesondere die höheren landwirtschaftlichen Beamten, auch dann, wenn die Vergütung nach kürzeren Zeitabschnitten als Vierteljahren bemessen ist. Zweifel über die Kündigungsfrist könnten entstehen, wenn, wie es bei den Landarbeitern sehr häufig der Fall ist, Natural- und Geldlohn nach verschiedenen Zeitabschnitten gewährt werden. Schlegelberger[2]) nimmt an, dass in diesem Falle der Geldlohn entscheiden müsse. Diese Vorzugsstellung des Geldlohnes vor dem Naturallohn findet jedoch im Gesetz, das immer nur allgemein von „Vergütung“ spricht, keinerlei Stütze und könnte auch zu ganz unbilligen Konsequenzen z. B. für das Instenverhältnis, bei dem regelmässig die Naturalvergütung auf ein ganzes Jahr, der Barlohn aber nur nach Tagen bemessen ist, führen. Man wird hier vielmehr die Vergütung, die nach der Art des Dienstvertrages als Grundlage der Entlohnung anzusehen ist, als massgebend gelten lassen müssen, also bei den Instleuten ganz unzweifelhaft die Naturallöhnung. Gewohnheitsrechtlich oder vertragsmässig gilt sogar für die Instleute zumeist eine wesentlich längere Kündigungsfrist als die im Gesetz vorgeschriebene von sechs Wochen. So ist es vielfach Brauch, dass ein zu Oktober ablaufender Instmannsvertrag um ein Jahr verlängert gilt, sofern nicht die Kündigung bereits zu Ostern erfolgt.

Ist die Vergütung nicht nach Zeitabschnitten bemessen, also namentlich wenn Akkordlohn vereinbart ist, so ist jederzeitige Kündigung zulässig, jedoch mit der Einschränkung, dass bei einem die Erwerbstätigkeit des Verpflichteten vollständig oder hauptsächlich in Anspruch nehmenden Dienstverhältnis eine Kündigungsfrist von zwei Wochen einzuhalten ist.[3])

Neben der ordnungsmässigen Beendigung des Dienstverhältnisses durch Zeitablauf oder Kündigung nach den normalen Fristen ist jeder Teil unter besonderen Umständen, nämlich immer dann „wenn ein *wichtiger Grund* vorliegt“, zur sofortigen Auflösung des Arbeitsvertrages berechtigt.[4]) Was unter einem „wichtigen Grunde“ in diesem Sinne zu verstehen ist, sagt das Gesetz im Gegensatz zu den Gesindeordnungen, die darüber ausführliche Aufzählungen[5]) enthalten, nicht, überlässt vielmehr diese Feststellung der richterlichen Würdigung im Einzelfalle.

Die Motive[6]) begründen den Standpunkt des Gesetzes mit folgenden Worten: „Die Verträge, auf welche Rücksicht zu nehmen ist, sind so verschiedener Art, dass eine erschöpfende Aufstellung der einzelnen Gründe oder auch nur die Hervorhebung einiger Beispiele sich nicht als ausführbar

---

[1]) § 622 BGB.
[2]) Schlegelberger S. 131.
[3]) § 623 BGB.
[4]) § 626 BGB.
[5]) Vergl. unten S. 41 ff.
[6]) Motive II, S. 469.

erweist. Das eine wie das andere ist mit Aussicht auf Erfolg nur möglich, wenn die Regelung auf gewisse Arten von Verträgen beschränkt, folglich in den Bereich der einschlagenden Spezialgesetze eingegriffen würde".

Die seitens der verschiedenen Autoren gegebenen Definitionen des „wichtigen Grundes" enthalten teils eine weitere, teils eine engere Umgrenzung des Begriffs. So will STAUDINGER[1]) jeden Umstand gelten lassen, „mit Rücksicht auf welchen dem einen oder anderen Teile die Fortsetzung des Dienstverhältnisses nicht wohl mehr zugemutet werden kann". Allgemein sagt auch PLANCK,[2]) dass der wichtige Grund in den persönlichen Verhältnissen des Dienstberechtigten, des Dienstpflichtigen oder auch in objektiven Umständen gefunden werden kann.

Demgegenüber zieht RÜMELIN[3]) die Grenzen wesentlich enger, wenn er sagt: „Ein wichtiger Grund für die Kündigung ist nur dann vorhanden, wenn er mit dem persönlichen Verhältnis der Kontrahenten zueinander oder mit dem persönlichen Verhältnis der Kontrahenten zu der vorzunehmenden Leistung zusammenhängt."

OERTMANN[4]) schliesst sich im wesentlichen der Auffassung RÜMELINS an und führt dazu weiter aus: „Wollte man die Kündigung aus jedem irgendwie beschaffenen Grunde, nur weil er subjektiv wichtig ist, gestatten, so unterhöhlte man die Vertragstreue und schüfe für den Dienstvertrag ein Sonderrecht, das sich in auffälligster Weise von den sonstigen Grundsätzen des BGB. entfernte." Man wird diesen Ausführungen durchaus zustimmen müssen und es im Interesse der Aufrechterhaltung geordneter Zustände im landwirtschaftlichen Arbeitsverhältnis nur dankbar anerkennen können, dass OERTMANN die Richter, in deren Hand nun einmal die Anerkennung eines „wichtigen Grundes" im Einzelfall gelegt ist, in so energischer Weise auf die Folgen einer gar zu „sozialen" Auffassung von den durch den Dienstvertrag begründeten Rechten und Pflichten hingewiesen hat.

Es wird also immer daran festzuhalten sein, dass ein ausserhalb des beiderseitigen Vertragsverhältnisses liegender Grund nur in den seltensten Ausnahmefällen zur sofortigen Auflösung des Vertrages berechtigt.

Eine *stillschweigende Verlängerung* des Dienstverhältnisses, zunächst auf unbestimmte Zeit, tritt ein, wenn der Verpflichtete es mit Wissen und ohne unverzüglichen Widerspruch des Dienstherrn fortsetzt.[5]) Für die Beendigung des Dienstverhältnisses sind auch noch die beiden Vorschriften des BGB. (§§ 629, 630) von Bedeutung, dass dem Verpflichteten nach der Kündigung eines dauernden Dienstverhältnisses angemessene Zeit zum Aufsuchen eines neuen Dienstes (vergl. oben S. 22) zu gewähren ist, und dass ihm auf Verlangen ein schriftliches Zeugnis über Art und Dauer des

[1]) Kommentar II, S. 923 zu § 626.
[2]) PLANCK zu § 626, Anm. 3, S. 581.
[3]) RÜMELIN S. 294; ähnlich ENDEMANN S. 174.
[4]) OERTMANN zu § 626, S. 618, Anm. 2.
[5]) § 625 BGB.

Dienstverhältnisses, sowie über die Leistungen und die Führung im Dienste auszustellen ist.

Der Lohnanspruch aus einem vorzeitig beendeten Dienstverhältnis (§ 628 BGB.) bestimmt sich nach den bereits früher[1]) erörterten Grundsätzen.

In den *Gesindeordnungen* ist die Beendigung des Dienstverhältnisses in wesentlich von den Vorschriften des BGB. abweichender Weise geordnet worden.[2]) Die Dauer des Gesindeverhältnisses hängt auch nach dem Gesinderecht in erster Linie von der freien Vereinbarung der Parteien ab. Ist die Zeitdauer im Vertrage nicht bestimmt, so stellen die Gesindeordnungen vielfach gesetzliche Vermutungen hierfür auf.[3]) Das Dienstverhältnis endet nun aber nicht etwa bereits mit Ablauf der vertragsmässigen oder gesetzlichen Dauer, sondern es muss noch die Kündigung „innerhalb der gehörigen Frist“[4]) hinzukommen. Erfolgt diese nicht, so gilt der Vertrag — abweichend vom BGB. (§ 625), welches Fortsetzung des Dienstverhältnisses nach Ablauf der *Dienstzeit* voraussetzt — als stillschweigend verlängert. Diese Verlängerung erstreckt sich entweder auf dieselbe Zeit wie der abgelaufene Vertrag oder auf eine in der Gesindeordnung besonders bestimmte Zeit.

Die *einseitige Aufhebung* des Gesindeverhältnisses vor Ablauf der vereinbarten Zeit ist nach den Gesindeordnungen unter den verschiedensten Voraussetzungen zulässig.[5]) So findet sich ein Rücktrittsrecht von dem Vertrage noch *vor Antritt* des Dienstes auf Seiten der *Herrschaft* z. B. ohne weiteres gegen Leistung einer bestimmten Entschädigung oder aber in einer grossen Zahl von besonders aufgeführten Einzelfällen, so in dem Falle, dass das Gesinde die Herrschaft über seine persönlichen Verhältnisse getäuscht hat, ferner wenn begründete Bedenken gegen die Treue des Gesindes auftauchen, z. B. bei Bekanntwerden früherer Veruntreuungen, wenn dem Gesinde die verlangten Fähigkeiten fehlen, wenn ansteckende oder ekelhafte Krankheit oder Schwangerschaft des Gesindes bekannt wird, wenn das Gesinde groben Lastern ergeben ist oder den Dienst nicht rechtzeitig antritt, ferner auch, wenn die Vermögensverhältnisse der Herrschaft sich so verändern, dass ihnen das Halten von Gesinde nicht mehr entspricht, schliesslich auch allgemein aus eben den Gründen, die die Herrschaft zur Entlassung des Gesindes während der Dienstzeit berechtigen würden.[6])

---

[1]) Vergl. S. 33 u. 35.

[2]) Vergl. KÄHLER S. 142 ff. u. 169 ff.

[3]) Z. B. PrGes.-O. § 41: „Ist nichts besonderes verabredet worden, so wird die Miete bei städtischem Gesinde auf ein Vierteljahr, bei Landgesinde aber auf ein ganzes Jahr für geschlossen angenommen“.

[4]) PrGes.-O. § 111 u. 112, bei städtischem Gesinde 6 Wochen, bei Landgesinde 3 Monate.

[5]) Vergl. die eingehende Darstellung bei KÄHLER S. 169 ff.

[6]) So z. B. in der PrGes.-O. § 48.

Das *Gesinde* kann andererseits vom Vertrage zurücktreten, z. B. wenn sich seine eigenen Verhältnisse so verändert haben, dass durch den Dienstantritt seine Interessen schwer geschädigt würden, besonders bei Gelegenheit zur Verselbständigung oder Verheiratung, ferner, wenn seine Anwesenheit in der heimischen Wirtschaft dringend notwendig wird, wenn es in eigenen Angelegenheiten eine längere Reise antreten muss, oder wenn die Herrschaft ihren Wohnsitz in eine andere Gegend oder ins Ausland verlegen will.

Auch *während der Dauer* des Gesindeverhältnisses können beide Teile aus besonderen Gründen, die in den Verhältnissen der Herrschaft oder in der Person des Gesindes liegen können, nach voraufgegangener Kündigung oder sofort den Vertrag auflösen. Fälle der ersteren Art, wo also der Vertrag vor Ablauf der vereinbarten Zeit durch *Kündigung* beendet werden kann, sind für die Herrschaft: Vermögensverfall, Verlegung des Wohnortes oder aber mangelnde Fähigkeit, Nachlässigkeit, Unverträglichkeit des Gesindes, ferner Ausbleiben über die erlaubte Zeit, übler Verkehr, Hang zu Trunk und Spiel, Verschweigung von Untreue des Nebengesindes.

Das Gesinde kann im allgemeinen aus den schon oben genannten, es zum Rücktritt vom Vertrage berechtigenden Gründen auch vor Ablauf der Dienstzeit kündigen, ebenso auch, wenn die Herrschaft es öffentlicher Beschimpfung aussetzt, den Lohn nicht regelmässig zahlt oder ungenügende Kost liefert. Nach erfolgter vorzeitiger Kündigung muss das Gesinde noch eine bestimmte Zeit im Dienste bleiben, so nach der PrGes.-O. (§ 148) das laufende Vierteljahr und bei monatweise gemietetem Gesinde den laufenden Monat.

Die *sofortige Aufhebung* des Vertrages ohne vorherige Kündigung steht beiden Teilen zu, „wenn durch ein pflichtwidriges Verhalten des anderen Teiles die Erreichung der Zwecke des Gesindeverhältnisses in Frage gestellt oder unmöglich gemacht wird“.[1]) Dieser Grundsatz, der der Aufhebung eines Dienstvertrages nach bürgerlichem Recht aus einem „wichtigen Grunde“ (§ 626 BGB.) entspricht, ist in den Gesindeordnungen teilweise in allgemeiner Form, eventl. unter Anführung einiger Beispiele, zum Ausdruck gekommen, teilweise findet sich eine bis ins einzelne gehende Aufzählung der betreffenden Verfehlungen. Als solche Gründe, die die Herrschaft zur sofortigen Entlassung des Gesindes berechtigen, werden z. B. genannt: Verstösse gegen die Sittlichkeit, insbesondere gegenüber Angehörigen der Herrschaft oder gegenüber dem Nebengesinde, geschlechtliche Ausschweifungen und dadurch zugezogene Krankheiten, Schwangerschaft, Vernachlässigung der Dienstpflichten, beharrlicher Ungehorsam und Widersetzlichkeit auch gegen die Stellvertreter der Herrschaft, Beleidigung und Misshandlung der Herrschaft oder von deren Angehörigen, Verstösse gegen die Hausordnung, Unvorsichtigkeit im Gebrauch von Feuer und Licht, Beherbergen fremder Personen ohne Erlaubnis der

[1]) Kähler S. 175.

Herrschaft, Diebstahl und Veruntreuungen, Verleitung des Nebengesindes dazu, Verkaufen oder Versetzen der Livreestücke, Mangel der erforderlichen Fähigkeiten, absichtliche Täuschung der Herrschaft z. B. durch Vorzeigung falscher Zeugnisse oder Verschweigung von Vergehungen, Verhinderung an der Erfüllung der Dienstpflicht durch kürzere oder längere Gefängnishaft oder durch längere militärische Einberufungen, schliesslich eigenmächtiges Verlassen des Dienstes.

Das Gesinde ist demgegenüber zum sofortigen Verlassen des Dienstes berechtigt z. B.: wenn die Herrschaft ihre Befehlsgewalt überschreitet oder das Gesinde misshandelt, wenn die Herrschaft zur Ausübung ihrer Erziehungspflicht ungeeignet wird oder dagegen verstösst, indem sie das Gesinde zu Handlungen gegen die Gesetze oder die guten Sitten verleitet, wenn sie dem Gesinde nicht genügend Schutz gegen unerlaubte Zumutungen seitens der Hausgenossen oder nicht genügend freie Zeit zum Gottesdienst gewährt, wenn sie die Lohnzahlung verweigert oder ungenügende Kost gibt, wenn sie den Wohnsitz in eine weit entfernte Gegend oder ausser Landes verlegt, vereinzelt auch, wenn das Gesinde Gelegenheit zur Heirat oder Gründung eines eigenen Hausstandes erhält, wenn es in der Wirtschaft der Eltern unentbehrlich wird oder seiner Militärpflicht genügen muss.

Die hier im einzelnen aufgeführten Gründe ähneln, wie man sieht, vielfach einander sehr; was nach der einen Gesindeordnung zur vorzeitigen, aber befristeten Kündigung berechtigt, gibt nach der anderen schon einen Grund für die sofortige Auflösung des Vertrages. Jedenfalls stellen die Vorschriften über die Beendigung eines Gesindeverhältnisses ein ganz besonders buntes Kapitel in dem Gesinderecht dar.

Ähnlich wie im BGB. (§ 630) ist auch in den meisten Gesindeordnungen eine Verpflichtung der Herrschaft zur Ausstellung eines *Zeugnisses* bei Beendigung des Gesindeverhältnisses ausgesprochen. Ob dies Zeugnis in das überall im deutschen Reiche mit Ausnahme von Baden und Elsass-Lothringen eingeführte, polizeilich ausgestellte Dienstbuch einzutragen ist oder nicht, ist verschieden geordnet. Die Erzwingung der Ausstellung wahrheitsgemässer Zeugnisse wird dabei teils durch die Zulassung einer polizeilichen oder gerichtlichen Nachprüfung auf Antrag des Gesindes oder aber durch Schadensersatzpflicht gegenüber der nächstfolgenden Herrschaft und jedem Dritten bei bewusst zu günstiger Zeugniserteilung und teilweise auch durch Strafandrohung angestrebt.[1])

Ist das Gesindeverhältnis während der Dienstzeit mit oder ohne Aufkündigung seitens der Herrschaft oder mit Aufkündigung seitens des Gesindes rechtmässig gelöst worden, so steht dem Gesinde, ähnlich der Vorschrift des § 628 BGB., Lohn und Kost nach Verhältnis der bisherigen Dienstzeit zu (z. B. PrGes.-O §§ 150, 151). Ist dagegen das Gesinde zum sofortigen Verlassen des Dienstes berechtigt, so ist ihm (PrGes.-O. §§ 152, 153) Schadensersatz zu leisten und zwar dadurch, dass ihm Lohn und Kost

[1]) Vergl. KÄHLER S. 184 f.

auf das laufende Vierteljahr bezw. den laufenden Monat, unter Umständen sogar auch noch für den folgenden Zeitabschnitt, vergütet werden muss.

Über die unrechtmässige Beendigung eines Arbeitsverhältnisses, den Arbeitsvertragsbruch, wird in einem späteren Abschnitt[1]) zu handeln sein.

III. Abschnitt.

Besondere Rechtsstellung der verschiedenen Arbeitergruppen.

Nachdem wir in dem vorigen Kapitel die aus dem landwirtschaftlichen Arbeitsvertrage entspringenden allgemeinen Rechte und Pflichten kennen gelernt haben, bleibt noch zu untersuchen, in welchem Umfange die verschiedenen Arbeiterkategorien den oben geschilderten Vorschriften unterliegen.

Vorweg sei aber noch kurz derjenigen Gruppe landwirtschaftlicher Arbeiter (im weitesten Sinne) gedacht, die ihre Dienste *nicht* auf Grund eines Arbeitsvertrages leisten. Schon oben S. 6 wurde darauf hingewiesen, dass das Arbeitsverhältnis der *mitarbeitenden Angehörigen* des Landwirtes (Ehefrau und Kinder) nicht den Bestimmungen über den Arbeitsvertrag unterliegt, sofern der Besitzer deren Arbeit auf Grund seiner ehelichen (§ 1356 BGB.) oder elterlichen (§ 1617) Gewalt in Anspruch nimmt.

Kein Arbeitsvertrag ist ferner, der mit einem *Volontär* abgeschlossene Vertrag, selbst wenn von diesem, ähnlich wie in dem Vertrage eines Gutsbeamten, gewisse Dienste zugesagt sind. Der Grund dafür ist nicht etwa die Freiwilligkeit der Leistung, welche fehlt, wenn diese versprochen ist, sondern die Unentgeltlichkeit der Arbeit.[2])

Über die rechtliche Natur des *Lehrvertrages* gehen die Ansichten vielfach auseinander. Das BGB. weist hier eine Lücke auf, da es zwar den „Lehrvertrag“ in Gegensatz zu dem „auf die Eingehung eines Dienst- oder Arbeitsverhältnisses gerichteten Vertrage“ stellt,[3]) aber trotzdem die Regelung des Lehrvertrages unterlässt. In der Gew.-O. (Tit. VII) werden die Lehrlinge neben Gesellen, Gehilfen usw. den „gewerblichen Arbeitern“ zugezählt und auch im HGB. (§ 76 Abs. 1) werden die Handlungslehrlinge in vielen Punkten den Handlungsgehilfen gleichgestellt;[4]) im BGB. fehlt aber — wie schon gesagt — eine ähnliche Vorschrift, die etwa auf den Lehrvertrag auch die Vorschriften über den Dienst- oder Werkvertrag für anwendbar erklärte.

Einige Autoren fassen den Lehrvertrag als ein vom Dienstvertrage verschiedenes Vertragsverhältnis sui generis auf, weil zu seinem wesent-

---

[1]) Vergl. S. 52 ff.

[2]) Lotmar I, S. 34; vergl. auch oben S. 3.

[3]) Vergl. § 1822, Ziff. 6 und 7 BGB.

[4]) Im Gesetz zur Bekämpfung des unlauteren Wettbewerbes vom 27. Mai 1896 § 9 erscheint der Lehrling als in einem Dienstverhältnis befindlich.

lichen Inhalt weder das Versprechen der Leistung von Diensten noch die Zusage einer Vergütung gehöre.[1]) Demgegenüber vertritt Landmann[2]) die Ansicht, dass sich nach der täglichen Lebenserfahrung tatsächlich der Lehrling dem Lehrherrn regelmässig zu Diensten verpflichte, und dass die dafür gewährte Vergütung neben der häufig in Geld geleisteten Entschädigung in der Unterweisung und Erziehung durch den Dienstherrn zu erblicken sei. Landmann glaubt deshalb den Lehrvertrag dem Begriffe des Dienstvertrages unterstellen zu sollen, wobei er sich auch auf Staub, Düringer und Hachenberg beruft.[3])

Wenn nun auch zuzugeben ist, dass sich äusserlich die Stellung des Lehrlings zum Gutsherrn kaum von der des Arbeiters oder Beamten unterscheidet, da dem Lehrherrn das Bestimmungs- und Leitungsrecht über die Tätigkeit des Lehrlings zusteht und bei vorgerückter Lehrzeit auch wohl zuweilen dem Lehrling eine Vergütung gezahlt wird, so ist doch daran festzuhalten, dass der primäre Inhalt des Vertrages nicht die Leistung von Arbeit durch den Lehrling, sondern die Ausbildungstätigkeit seitens des Lehrherrn ist. Ob dabei der Lehrling Lehrgeld bezahlt, ob er Lohn bekommt oder ob keines von beiden der Fall ist, ist — wie mit Oertmann[4]) entgegen Staudinger[5]) anzunehmen ist — für den Begriff des Lehrvertrages belanglos. Die Geldzahlung von der einen oder anderen Seite dient lediglich zum Ausgleich einer etwaigen Differenz zwischen den beiderseitigen sonstigen Leistungen, hat aber mit dem Wesen des Lehrvertrages nichts zu tun. Dies zeigt sich z. B. deutlich darin, dass bei steigenden Fähigkeiten des Lehrlings vielfach überhaupt erst eine bare, allmählich ebenfalls steigende Vergütung vom Lehrherrn gewährt wird, ohne dass doch dadurch der Lehrvertrag aufhört ein solcher zu sein.

Streng genommen ist Arbeit*nehmer* im eigentlichen Lehrvertrage nicht der Lehrling, sondern der Lehrherr,[6]) der die Arbeit der Ausbildung des Lehrlings übernommen hat und dafür als Vergütung die Mitarbeit des Lehrlings in seinem Betriebe (und vielleicht auch noch ein bares Lehrgeld) erhält. Es würde hiernach also eigentlich ein Dienstvertrag vorliegen, in dem der Lehrherr der Dienstverpflichtete und der Lehrling bezw. dessen gesetzlicher Vertreter der Dienstberechtigte ist. Eine derartige Auslegung, die die Rollen beider Parteien im Hinblick auf ihre Rechtslage und das tatsächliche gegenseitige Abhängigkeitsverhältnis voneinander vollständig vertauschen würde, liegt aber sicherlich nicht im Sinne des Gesetzes. Man wird deshalb daran festhalten müssen, dass der Lehrvertrag zwar ein besonderes Rechtsverhältnis darstellt, welches aber — wie Oertmann sagt — dem Dienstvertrage ungemein nahesteht[7]) und deshalb auch in weitem

[1]) Planck II, S. 349; Cosack S. 499, 500; Lotmar I, S. 79, 80; Sigel S. 9.
[2]) von Landmann II, S. 238.
[3]) von Landmann II, S. 238.
[4]) Oertmann S. 591.
[5]) Staudinger II, S. 867.
[6]) Vergl. Lotmar I, S. 79.
[7]) Oertmann S. 591.

Umfange, je nach den Umständen des Einzelfalles, diesem analog zu behandeln sein wird.

Für die Rechtsstellung der durch Vertrag zur Leistung landwirtschaftlicher Arbeiten gegen Entgelt Verpflichteten ist zunächst ihre Zugehörigkeit oder Nichtzugehörigkeit zum *Gesinde* von entscheidender Bedeutung. Es wurde schon oben (S. 5) darauf hingewiesen, dass in den Reichsgesetzen nirgends[1]) eine Erklärung des Begriffes „Gesinde" gegeben worden ist, und dass dieser Begriff auch in der Literatur nicht feststeht.[2]) Eine Definition wurde in das BGB. trotz dahingehender Anträge in der Reichstags-Kommission und im Plenum — „unter Gesinde (Dienstboten) sind diejenigen Personen zu verstehen, welche sich einem Andern unter Eintritt in seine Hausgenossenschaft zur fortlaufenden Verrichtung von häuslichen (eventl. „oder wirtschaftlichen") Diensten und Arbeiten gegen Vergütung verpflichtet haben" — nicht aufgenommen, um der Landesgesetzgebung mit Rücksicht auf die Verschiedenheit der Verhältnisse freien Spielraum zu lassen.[3]) Somit ist allein das Landesrecht selber für den Begriff des Gesindes und damit für den persönlichen Geltungsbereich jeder Gesindeordnung ausschlaggebend.[4]) Da nun die einzelnen Gesindeordnungen hierin vielfach durchaus voneinander abweichen, so lässt sich eine einheitliche, überall gültige Definition des Gesindebegriffs überhaupt nicht geben. Will man theoretisch zu einer solchen gelangen, so kann man sich auch nicht einmal eng an eine der in den bestehenden Gesindeordnungen vorhandenen Legaldefinitionen anschliessen, da diese zumeist, soweit sie nicht ganz fehlen, ungenau oder unvollständig und z. T. einander widersprechend sind, z. T. auch nur eine Aufzählung der in Frage kommenden Personenkategorien enthalten, oder schliesslich allein eine negative Begrenzung des Begriffes bringen.[5]) Erschwerend wirkt dabei der Umstand, dass unter dem Begriff „Gesinde" zwei eigentlich völlig voneinander verschiedene Berufsgruppen, das häusliche und das landwirtschaftliche Gesinde, zusammengefasst sind.[6])

Wirklich allen Gesindeordnungen gemeinsam hinsichtlich der Begriffsbestimmung sind nach Kählers[7]) eingehender Untersuchung nur folgende drei Momente:

1. die vertragsmässige Verpflichtung auf einen längeren ununterbrochenen Zeitraum,
2. die Leistung häuslicher oder landwirtschaftlicher Dienste,
3. die Entgeltlichkeit der Dienstleistungen.

[1]) Lotmar I, S. 17.

[2]) Kähler S. 128—131.

[3]) Planck Anm. 2 zu Art. 95 EG.; Süskind S. 4.

[4]) Motive z. EGBGB. S. 167; Crusen S. 191; Niedner S. 170.

[5]) Kähler S. 131 ff.

[6]) Die Sonderbestimmungen der Gesindeordnungen für das „städtische" gegenüber dem „ländlichen" Gesinde (vergl. Gerhard I, S. 72, Nussbaum, „Zur rechtlichen Lage der Landarbeiter" in Schmollers Jahrbuch, S. 198) kommen hier, wo es sich nur um landwirtschaftliche Arbeiter handelt, nicht in Frage.

[7]) Kähler S. 135.

Diese drei Momente reichen aber zur genügenden Umgrenzung des Gesindebegriffs nicht aus, es fehlt vor allem die sich durch den Mangel eines eigenen Hausstandes ergebende Unterordnung unter ein besonderes von der Herrschaft auszuübendes *Gewaltverhältnis*, welches zwar vielfach in den Gesindeordnungen nicht als besonderes Begriffsmerkmal genannt wird, sich aber regelmässig aus dem materiellen Inhalt der Gesindeordnungen ergibt. Das persönliche Abhängigkeitsverhältnis des Gesindes äussert sich z. B. in der Aufnahme des Gesindes in die häusliche Gemeinschaft,[1]) in der Unterwerfung unter die Hausordnung oder besondere Befehlsgewalt der Herrschaft, in der Erziehungsbefugnis der Herrschaft u. a. m.

Als ein weiteres erhebliches Unterscheidungsmerkmal wird man die Leistung *niederer Dienste* anzusehen haben. Dies ergibt sich z. B. für die preussische Gesindeordnung schon aus der Gegenüberstellung des Gesindes und der Hausoffizianten,[2]) sowie in anderen Gesindeordnungen aus der Aufzählung der dem Gesinde zuzurechnenden Personen, die regelmässig nur auf niedere Tätigkeiten schliessen lässt. Als Beispiel diene folgende Aufzählung der Lübecker Gesindeordnung (§ 1): „Jäger, Diener, Gärtner, Köche, Kellner,[3]) Markör, Kutscher, Hirten oder Knechte, Wirtschafterinnen, Kammerjungfern, Köchinnen, Ammen, Dienstmädchen, soweit sie das 14. Lebensjahr vollendet haben."

Dass die Dienstleistungen höherer Art oder gar wissenschaftlicher Art nicht nach Gesinderecht zu beurteilen sind, ist in den Gesindeordnungen teilweise[4]) ausdrücklich ausgesprochen worden, es herrscht auch in der Literatur und in der Rechtsprechung hierüber kein Zweifel. Schwierig ist es nur, im Einzelfalle die Grenze zwischen niederen und höheren Diensten zu ziehen; hier muss das freie richterliche Urteil entscheiden. Das Kammergericht hat in einem Falle als Voraussetzung für die Zurechnung einer Person zu den Hausoffizianten, deren Leistungen als Dienste höherer Art gelten, den Grundsatz aufgestellt, „dass das übertragene Geschäft einen gewissen Grad von selbständiger Beurteilung verlangt und nicht eine rein handwerksmässige Tätigkeit."[5])

Nach allem wird man nach dem geltenden Recht, sofern nicht positive Vorschriften der einzelnen Gesindeordnungen entgegenstehen, alle diejenigen in einem landwirtschaftlichen Betriebe beschäftigten Personen dem Gesinde zuzurechnen haben, *die vertragsmässig gegen Entgelt die Leistung häus-*

[1]) Die häusliche Gemeinschaft ist aber nicht in allen Ges.-O. wesentliches Merkmal für den Gesindebegriff, vergl. Kähler S. 133, 134.

[2]) Vergl. ALR. II, Tit. 5, §§ 1—176 (ersetzt durch die Ges.-O. von 1810) Stellung des gemeinen Gesindes und ebenda §§ 177—186 Stellung der Hausoffizianten.

[3]) Soweit die Rechtsverhältnisse einzelner Personenkreise durch Reichsgesetze, z. B. die Gew.-O., anderweitig geregelt sind, unterliegen diese Personen dem Gesinderecht natürlich nicht mehr, da in einer solchen Regelung eine reichsgesetzliche negative Begrenzung des Gesindebegriffs zu erblicken ist.

[4]) Z. B. für Rheinprovinz, Birkenfeld, Anhalt, Sachsen u. a. (vergl. Kähler S. 132).

[5]) Johow XV, S. 349 (15. März 1894).

licher oder landwirtschaftlicher Dienste niederer Art für einen längeren, ununterbrochenen Zeitraum unter Begebung in ein besonderes persönliches Abhängigkeitsverhältnis zur Herrschaft übernommen haben und keinen eigenen Hausstand besitzen.[1])

In Wissenschaft und Praxis ist aber eine Einigung über den Gesindebegriff selbst für ein und dieselbe Gesindeordnung noch nicht erzielt worden. Ein bezeichnendes Beispiel für die völlige Rechtsunsicherheit auf diesem Gebiete geben folgende Äusserungen der schlesischen Regierungspräsidenten auf eine Anfrage des Ausschusses des Hauptverbandes der landwirtschaftlichen Lokalvereine Schlesiens,[2]) welche dahin ging:

„Ob verheiratete Hofknechte (Pferde- und Ochsenknechte), die unter den Modalitäten der Gesindeordnung gemietet sind, sowohl was die Lohnzahlungen, die Form der Mietung (Mietsgeld), wie die Kündigungsfrist, die Dauer des Vertrages und die Art der Dienstverrichtungen, für welche die Anmietung erfolgte, anlangt, *als Gesinde* nach der überwiegenden Praxis der Verwaltungs- und Gerichtsbehörden angesehen werden."

Darauf ist von dem Regierungs-Präsidenten zu Breslau nachstehender Bescheid geworden:

„Auf das gefällige Schreiben vom 20. Dezember v. Js. (J.-No. 13985) teile ich ergebenst mit, dass verheiratete Hofknechte (Pferde- und Ochsenknechte), die unter den Modalitäten der Gesindeordnung gemietet sind, sowohl was die Lohnzahlungen, die Form der Mietung (Mietsgeld), wie die Kündigungsfrist, die Dauer des Vertrages und die Art der Dienstverrichtungen, für welche die Anmietung erfolgte, anlangt, nach der im hiesigen Regierungsbezirk geübten Praxis *stets als Gesinde* angesehen werden."

Der Bescheid des Regierungs-Präsidenten zu Liegnitz lautet folgendermassen:

„Die Frage, ob verheiratete Knechte, die einen eigenen Hausstand besitzen und nach den Bestimmungen der preussischen Gesindeordnung angemietet worden sind, deren Vorschriften unterliegen, lässt sich allgemein nicht beantworten, da die Verhältnisse oft ganz verschieden sind. Eine Entscheidung kann daher nur *von Fall zu Fall* getroffen werden. Allein die Tatsache, dass ein verheirateter Knecht mit eigenem Hausstande eine der Grundherrschaft gehörige Wohnung inne hat, kann nicht ohne weiteres als ausschlaggebend erachtet werden, um ihn den Vorschriften der Gesindeordnung zu unterstellen; es wird vielmehr darauf ankommen, ob ausserdem noch ein persönliches Verhältnis zwischen Herrschaft und Knecht besteht. Einschlägige Fälle sind in letzter Zeit von hier aus nicht zur Entscheidung der höchsten Instanzen gebracht worden."

---

[1]) Über die verschiedenen Definitionen des Gesindebegriffes vergl. Lotmar S. 17; Kähler S. 128—135; Gerhard I, S. 22; Süskind S. 13—33; Schlegelberger S. 3; Planck Anm. 2 zu Art. 95 EGBGB.

[2]) Abgedruckt im Geschäftsbericht dieses Verbandes für 1907, S. 51, 52. Breslau.

Der Regierungs-Präsident zu Oppeln hat wie folgt beschieden:

„Im hiesigen Bezirk werden nach der überwiegenden Praxis der *Verwaltungsbehörden* verheiratete Hofknechte (Pferde- und Ochsenknechte), die unter den Modalitäten der Gesindeordnung gemietet sind, als *Gesinde* angesehen und behandelt. Die Stellung der *Gerichte* zur Sache hat sich mit Sicherheit nicht feststellen lassen, scheint aber *nicht ganz gleichmässig* zu sein. Denn während einzelne der Landräte des Bezirkes angaben, dass gerichtliche Entscheidungen, welche der vorangeführten überwiegenden Praxis der Verwaltungsbehörden widersprechen, nicht bekannt geworden sind, wird von anderer Seite bemerkt, dass von einzelnen Richtern nur solche Personen als Gesinde betrachtet werden, die mit dem „inneren" Haushalte des Dienstherrn in Beziehung treten".

Solche abweichenden Auffassungen herrschen also allein bei den für einen grossen Teil der Gesindestreitigkeiten zuständigen Verwaltungsbehörden *einer* Provinz über die gesamte Rechtslage eines Arbeitsverhältnisses, das in jedem Kreise wohl viel hundertfach vorkommt, und zwar, nachdem das grundlegende Gesetz auf ein hundertjähriges Bestehen zurückblicken kann. Wie mag es da erst mit der Rechtssicherheit innerhalb des ganzen Reiches, wo zusammen noch einige fünfzig[1]) Gesindeordnungen in Kraft sind, aussehen?[2])

Besonderer Erwähnung bedarf noch die Rechtsstellung der sogen. „*Hausoffizianten*". Dieser Ausdruck findet sich namentlich im ALR. und auch in mehreren Gesindeordnungen; welche Personen aber dieser Kategorie zuzurechnen sind, ist in den Gesetzen an keiner Stelle scharf zum Ausdruck gebracht.[3])

Das ALR. (§ 177 II. 5) gibt nur folgende sehr unsichere Umgrenzung des Begriffes: „Hausoffizianten, denen nur ein *gewisses bestimmtes Geschäft* in der Haushaltung oder Wirtschaft oder die *Aufsicht über einen gewissen Teil* derselben aufgetragen wird, müssen durch einen schriftlichen Kontrakt angenommen werden" und stellt damit die Hausoffizianten in Gegensatz zu dem gemeinen Gesinde, für welches die preussische Ges.-O. (§ 1) folgende Definition gibt: „Das Verhältnis zwischen Herrschaft und Gesinde gründet sich auf einem Vertrage, wodurch der eine Teil zur Leistung gewisser häuslicher oder wirtschaftlicher Dienste auf eine bestimmte Zeit, sowie der andere zu einer dafür zu gebenden bestimmten Belohnung sich verpflichtet".

[1]) Kähler S. 124.

[2]) In den Motiven zum BGB. (Art. 46 EG. S. 166) wird die Ausschaltung des Gesinderechts aus der einheitlichen, reichsgesetzlichen Regelung des bürgerlichen Rechts wie folgt begründet: „Eine Regelung des Gesinderechts durch Reichsgesetz ist unausführbar. Die massgebenden wirtschaftlichen und sozialen Verhältnisse sind in den einzelnen Staaten Deutschlands, vielfach sogar in den einzelnen Teilen desselben Staates so mannigfaltig, dass sie der einheitlichen Regelung sich entziehen. Die überaus zahlreichen Gesindeordnungen, welche in Anpassung an die in den verschiedenen Staaten, Provinzen oder Landschaften bestehenden Verhältnisse und Gewohnheiten ergangen sind, ergeben dies zur genüge."

[3]) Vergl. Bericht über die Verhandlungen der 22. Versammlung des Deutschen Landw.-Rats. Charlottenburg 1894. S. 110 ff.

Die Praxis rechnete den Hausoffizianten alle diejenigen Personen zu, welche — zwar ohne völlige Selbständigkeit — eine höhere, mehr geistige und in gewissem Umfange selbständige Tätigkeit ausübten, z. B. die unter Leitung des Gutsherrn stehenden Gutsinspektoren, Rentmeister, Brennmeister, Wirtschaftsführer, selbständige Wirtschafterinnen, Stützen der Hausfrau, Privatförster und dergl.[1]) Ihre besonderen Rechtsverhältnisse waren in den §§ 177—186, II, 5 ALR. geregelt; im übrigen waren sie rechtlich dem Gesinde gleichgestellt,[2]) ohne jedoch — wie schon hervorgehoben — selber Gesinde zu sein. Da sich nun der landesrechtliche Vorbehalt in Art. 95 EGBGB. lediglich auf Gesinde bezieht, so folgt schon daraus, dass die Rechtsverhältnisse der hier genannten Personengruppen, sofern sie nicht nach den besonderen Verhältnissen des Einzelfalles, insbesondere wegen der Leistung „niederer" Dienste, doch dem eigentlichen Gesinde zuzurechnen sind, sich ausschliesslich nach den Vorschriften des BGB. bestimmen. Allen etwaigen Zweifeln wird überdies noch dadurch begegnet, dass das Pr.AG. zum BGB. (Art. 89 1c) den ganzen Titel 5 II ALR. und damit auch die Sondervorschriften über die Hausoffizianten aufgehoben hat.

Bei *Gutshandwerkern*, z. B. Schmieden, Stellmachern, und den in den *technischen Nebenbetrieben* der Landwirtschaft beschäftigten Arbeitern könnte man noch zweifelhaft sein, ob an Stelle des BGB. bezw. des Gesinderechts[3]) nicht etwa die Gew.-O. massgebend wäre. Die „in landwirtschaftlichen Betrieben gegen Entgelt beschäftigten Handwerker" finden in der Gew.-O. zwar mehrfach (§ 87 Abs. 1 No. 4; § 100f. Abs. 2; § 100g Abs. 1 No. 1) Erwähnung, und zwar hinsichtlich der Zulassung zu den Innungen. Auf ihr Arbeitsverhältnis findet aber gleichwohl die Gew.-O. keine Anwendung.[4]) Denn Landwirtschaft und Viehzucht fallen nach den Motiven[5]) zur Gew.-O. und nach feststehender Rechtsprechung[6]) grundsätzlich nicht unter die Bestimmungen der Gew.-O. Insbesondere gilt der Tit. VII Gew.-O. über die „gewerblichen Arbeiter" ausschliesslich für solche Arbeiter, die in einem gewerblichen Unternehmen beschäftigt sind.[7]) Die Gutshandwerker und technischen Arbeiter leisten aber ihre Dienste in einem Landwirtschaftsbetriebe, dem auch die gewerbsmässigen Nebenbetriebe (Molkerei, Brennerei, Ziegelei u. dergl.) nach reichsgerichtlicher Entscheidung[8]) immer dann zugerechnet werden müssen, solange die Land-

[1]) Vergl. Deutsch. Landw.-Rat a. a. O. S. 110; Gerhard I, S. 17, 18; Nussbaum, Ges.-O. S. 92; Lindenberg S. 6.

[2]) § 186, II, 5 ALR., vergl. auch Entsch. des Ob.-Tribunals Bd. IV, S. 112, wonach die Hausoffizianten nach Emanation der Ges.-O. v. 8. November 1810 nach dieser und nicht nach den §§ 1—176, II, 5 ALR. zu beurteilen sind.

[3]) Vergl. Kähler S. 105.

[4]) Vergl. Lotmar I, S. 304, Anm. 1.

[5]) StenB. 1868, 2, 127.

[6]) Z. B. RGZ. I, 265; RGSt. XVIII, 371; RGSt. XVIII, 317 ff.; vergl. auch Asmis, „Sonntagsruhe", S. 44, 45.

[7]) Vergl. von Landmann II, S. 5; Hoffmann S. 287.

[8]) RGSt. XVIII, 317 ff.

wirtschaft ihre ausschliessliche oder hauptsächliche ökonomische Grundlage bildet.

Somit stehen auch die im Landwirtschaftsbetriebe beschäftigten, gewerblich ausgebildeten Gutshandwerker und Facharbeiter rechtlich den übrigen Landarbeitern gleich.

Dieser Standpunkt ist mehrfach in den Entscheidungen höchster Gerichte zum Ausdruck gekommen, insbesondere in Rücksicht auf die Zugehörigkeit der Gutshandwerker zu den Dienstleuten im Sinne des preussischen Gesetzes vom 24. April 1854 (§ 2c), betreffend die Verletzungen der Dienstpflichten des Gesindes und der ländlichen Arbeiter. So hat zunächst das Kammergericht[1]) entschieden, dass:

„der Stellmacher, welcher gegen Gewährung einer Wohnung in einem auf dem Gute befindlichen Gebäude und gegen einen im voraus bestimmten Lohn ausser den ihm durch schriftlichen Vertrag übertragenen Stellmacherarbeiten andere landwirtschaftliche Dienstleistungen infolge mündlicher Abrede übernommen hat, nicht Hausoffiziant ist, sondern zu den in § 2c des Ges. v. 24. April 1854 aufgeführten Dienstleuten gehört",

und begründet dies damit, dass die rein handwerksmässige Tätigkeit eines Stellmachers nicht als ein höheres, einen gewissen Grad von selbständiger Beurteilung voraussetzendes Geschäft anzusehen sei.

In einem anderen Falle hat das Oberverwaltungsgericht[2]) gegen einen Stellmacher — und ähnlich auch schon früher das Kammergericht[3]) gegen einen Gutsschmied — entschieden, dass der Stellmacher zu den ländlichen Dienstleuten (Ges. v. 24. April 1854 § 2c) gehöre und, falls nach der Form der Annahme und der Art der Löhnung die Voraussetzungen dafür gegeben seien, auch als Instmann[4]) anzusehen sei. Denn ein Unterschied nach der Art der Arbeiten sei bei Beurteilung der landwirtschaftlichen Arbeiter in dieser Hinsicht nicht zu machen, insbesondere finde etwa die Beschränkung auf niedere, unmittelbar *land*wirtschaftliche Arbeiten keine Stütze weder im Gesetz, noch in Wissenschaft und Praxis. Die laufenden Geschirrarbeiten auf einem Gute seien ebensogut wirtschaftliche Arbeiten wie die tägliche Abwartung und Pflege des lebenden Inventars, die besondere handwerksmässige Ausbildung aber sei belanglos.

Sind somit die Gutshandwerker selber zweifellos als landwirtschaftliche Arbeiter im engeren Sinne anzusehen, so bleibt noch zu prüfen, welche Stellung ihre etwaigen Gehilfen und Lehrlinge einnehmen. Ist der Vertrag von diesen unmittelbar mit dem Gutsherrn abgeschlossen, so stehen sie naturgemäss ebenfalls den landwirtschaftlichen Arbeitern bezw. Lehrlingen gleich. Hat nun der Gutshandwerker seinerseits im eigenen Namen Gehilfen oder Lehrlinge angenommen, so ist folgendes zu berücksichtigen:

[1]) Johow XV, S. 349, Urt. v. 15. März 1894.

[2]) Entschdgn. 42, S. 396, Urt. v. 21. Oktober 1902.

[3]) Johow XIV, S. 412, Urt. v. 16. November 1893.

[4]) Vergl. Kab.-Ordn. v. 8. August 1837, in den Amtsblättern für Ost- und Westpreussen veröffentlicht.

Soweit die Gutshandwerker, selbst wenn sie nebenbei auch auf eigene Rechnung ihr Handwerk betreiben, in landwirtschaftlichen Betrieben beschäftigt sind, sind ihre Arbeitsräume als Bestandteile eben dieses Landwirtschaftsbetriebes anzusehen.[1]) Diese Eigenschaft der fraglichen Räume ändert sich auch dann nicht, wenn die Gutshandwerker Gesellen und Lehrlinge halten, die nur mit ihnen in einem Vertragsverhältnis stehen. Da nun das Unternehmen des Arbeitgebers, also in diesem Falle des Gutshandwerkers, selber nicht der Gew.-O. untersteht, so finden auch die Bestimmungen des Titels VII Gew.-O. über die „gewerblichen Arbeiter" auf diese Gesellen und Lehrlinge der Gutshandwerker keine Anwendung.[2]) Die allgemeinen Vorschriften der Gewerbeordnung über die Voraussetzungen für das Halten und die Anleitung von Lehrlingen werden hierdurch aber auch gegenüber den Gutshandwerkern nicht berührt.[3])

Für alle übrigen vertraglich verpflichteten Landarbeiter, z. B. Tagelöhner, Instleute, Deputanten, Arbeiterpächter, Einlieger, freie Arbeiter, Schnitter,[4]) ebenso auch für die höheren Beamten, ist, soweit diese Arbeiterklassen nicht ausdrücklich durch landesgesetzliche Vorschrift[5]) dem Gesinde zugerechnet werden, in Ansehung der privatrechtlichen Seite ihres Arbeitsvertrages, ausschliesslich das BGB. massgebend.

IV. Abschnitt.

Sicherung der beiderseitigen Ansprüche aus dem landwirtschaftlichen Arbeitsvertrage.

1. Privatrechtlicher Schutz.

Der Hauptinhalt des Arbeitsvertrages beruht, wie oben des weiteren ausgeführt ist, auf der Verpflichtung des Arbeiters zur Dienstleistung und der Verpflichtung des Arbeitgebers zur Leistung der vereinbarten Vergütung. Es liegt in der Natur der Sache, dass für den landwirtschaftlichen *Arbeiter* die Verwirklichung seiner Ansprüche verhältnismässig leicht durchzuführen ist. Denn sobald er die ihm obliegenden Dienste geleistet

---

[1]) von Landmann zu § 94 c, Anm. 9, I, S. 684 und § 100 f, Anm. 3 a, I, S. 722.

[2]) Vergl. von Landmann, Vorbem. z. Tit. VII, II, S. 5.

[3]) Vergl. Verfügung des preussischen Handelsministers vom 15. Dezember 1906, MBl. 1906, No. 24; „Mitteilungen der Zentralstelle der preussischen Landwirtschaftskammern" 1909, S. 82.

[4]) Das Kammergericht hat z. B. in einem Urteil v. 30. Mai 1895 (Johow XVII, 318) entschieden, dass die Schnitter nach der Ges.-O. für Neuvorpommern und Rügen wegen mangelnder häuslicher Gemeinschaft mit der Herrschaft nicht als zum ländlichen Gesinde gehörig anzusehen sind.

[5]) So sind z. B. in den Provinzen Ost- und Westpreussen durch Allerhöchste Kabinetts-Order vom 8. August 1837 die Streitigkeiten der Instleute über An- und Abzug der vorläufigen Regelung durch die Polizeibehörde in derselben Weise unterworfen worden, wie es für das eigentliche Gesinde vorgeschrieben ist. Daran ist auch, wie vom Ober-Verwaltungsgericht durch Urteil vom 13. Mai 1904 entschieden ist (mitgeteilt im Preuss. Verw.-Blatt XXVI, S. 446) durch das Inkrafttreten des BGB. nichts geändert worden.

hat, steht ihm ein klagbarer Anspruch auf die Vergütung zur Seite, der in den dem Arbeiter tagtäglich vor Augen befindlichen Vermögensteilen des Arbeitgebers ohne Schwierigkeit seine Deckung findet. Und wenn auch der Arbeiter zur Vorleistung[1]) der Dienste verpflichtet ist, so liegt doch hierin keine besondere Gefahr für ihn, denn nach § 321 BGB. kann, wie wir schon oben (S. 33) gesehen haben, der Arbeiter bei wesentlich verschlechterter Vermögenslage seines Dienstherrn vorherige Entlohnung oder wenigstens Sicherheitsleistung verlangen.[2]) Und auch beim Konkurs des Arbeitgebers gehört der Arbeitslohn mit zu den an erster Stelle zu berücksichtigenden Konkursforderungen.[3])

Kommt aber der Arbeitgeber mit der Annahme der Dienste in Verzug, verweigert er also von vornherein die Annahme der Dienstleistungen oder hindert er ihre Fortsetzung z. B. durch grundlose Entlassung, so kann der Arbeiter nach § 615 BGB. für die infolgedessen nicht geleisteten Dienste doch den vollen Lohn — und ebenso auch Ersatz etwaiger Mehraufwendungen (§ 304 BGB.) — verlangen, ohne zur Nachleistung der Dienste verpflichtet zu sein. Dabei muss er sich allerdings dasjenige anrechnen lassen, was er infolge des Unterbleibens der Dienstleistung erspart oder anderweitig erwirbt bezw. zu erwerben böswillig unterlässt.

Gibt schliesslich der Arbeitgeber durch vertragswidriges Verhalten dem Arbeiter zur fristlosen Kündigung des Dienstverhältnisses Veranlassung, so ist er dem Arbeiter gegenüber zum Ersatz des durch die Aufhebung des Dienstverhältnisses entstehenden Schadens verpflichtet.[4])

In ähnlicher Weise wie im BGB. ist auch in den *Gesindeordnungen* zumeist eine Schadloshaltung des Gesindes gegenüber vertragswidrigem Verhalten der Herrschaft sowohl bei grundlos verweigerter Annahme[5]) als bei vorzeitiger, unberechtigter Entlassung[6]) des Gesindes vorgesehen. Die Obrigkeit soll in diesen Fällen vielfach[7]) zunächst die Herrschaft — allerdings ohne Zwangsmittel — zur Annahme und Fortsetzung des Dienstverhältnisses anhalten. Bleibt dieser Versuch erfolglos, so ist die Herrschaft dem Gesinde zum Schadensersatz, z. B. durch Weitergewährung von

[1]) Vergl. § 614 BGB., welcher auch für das Gesinde mangels entgegenstehender Bestimmungen massgebend ist, so in Preussen. Vergl. Gerhard I, S. 104, Anm. 1 zu § 82 Ges.-O.

[2]) § 321 BGB. lautet: „Wer aus einem gegenseitigen Vertrage vorzuleisten verpflichtet ist, kann, wenn nach dem Abschlusse des Vertrages in den Vermögensverhältnissen des anderen Teils eine wesentliche Verschlechterung eintritt, durch die der Anspruch auf die Gegenleistung gefährdet wird, die ihm obliegende Leistung verweigern, bis die Gegenleistung bewirkt oder Sicherheit für sie geleistet wird".

[3]) Vergl. KO. § 61; Lotmar I, S. 382.

[4]) § 628, Abs. 2 BGB.

[5]) Kähler S. 162.

[6]) Kähler S. 164.

[7]) Z. B. PrGes.-O. §§ 47, 160 ff.

Lohn und Kost für die noch rückständige (PrGes.-O. § 161) oder eine ein für alle Mal bestimmte (z. B. $^1/_4$ Jahr) Dienstzeit oder in anderer, durch die Gesindeordnungen besonders geregelter Weise verpflichtet.

Wesentlich ungünstiger als die Stellung des Arbeiters ist die des *Arbeitgebers* bei der Verwirklichung des aus dem Arbeitsvertrage entspringenden Anspruches. Denn für ihn handelt es sich nicht um die nötigenfalls erzwingbare Abtretung von Vermögensteilen, sondern um die immer im letzten Grunde von dem Willen des Verpflichteten abhängige Leistung von geistiger oder körperlicher Kraftanstrengung.

Der Dienstberechtigte kann zwar bei Verweigerung der Arbeit durch den Verpflichteten auf Leistung klagen und der Verpflichtete kann auch rechtskräftig zur Leistung der Dienste verurteilt werden, aber das Gesetz versagt die Mittel zu ihrer Erzwingung. Denn während nach § 888, Abs. 1 ZPO. zur Erwirkung von solchen Handlungen, die durch einen Dritten nicht vorgenommen werden können, auf Geldstrafe bis zum Gesamtbetrage von fünfzehnhundert Mark oder auf Haft gegen den Schuldner erkannt werden kann, dürfen diese Zwangsmittel (nach Abs. 2 dess. Paragraphen) im Falle der Verurteilung zur Leistung von Diensten aus einem Dienstvertrage nicht zur Anwendung kommen. Statt dessen kann aber der Arbeitgeber von dem Prozessgericht erster Instanz auf Antrag ermächtigt werden, auf Kosten des Schuldners die Arbeiten, soweit sie durch einen Dritten vorgenommen werden können, — was namentlich bei den niederen Diensten der Fall sein wird — vornehmen zu lassen, und gleichzeitig kann der Schuldner zur Vorauszahlung der Kosten verurteilt werden.[1]) Diese Bestimmung ist aber bei landwirtschaftlichen Arbeiten praktisch ziemlich bedeutungslos, da, ganz abgesehen von den Umständlichkeiten und Verzögerungen, die mit dem Prozesswege verknüpft sind, der Landwirt heute nur schwer passende Arbeitskräfte als Ersatz finden wird, da ihm ferner an dem Wechsel der Arbeiter nichts gelegen sein kann und vor allem, da die Vorauszahlung der Kosten durch den in erster Linie verpflichteten Arbeiter mangels genügenden eigenen Vermögens des Arbeiters zumeist nicht wird verwirklicht werden können. Somit wird der Landwirt bei Weigerung des Arbeiters auf die Erfüllung seiner Dienstleistungs-Ansprüche, sei es durch den Verpflichteten selbst oder einen Ersatzmann, regelmässig verzichten müssen, und es bleibt nun zu prüfen, in welcher Weise er sich etwa an dem Arbeiter für die Verletzung der Vertragspflichten schadlos halten kann.

Zunächst ist daran festzuhalten, dass das Dienstverhältnis auch trotz der tatsächlichen Aufhebung bei Arbeitsverweigerung einstweilen rechtlich fortbesteht. Man wird aber je nach den Umständen prüfen müssen, ob nicht in der Verweigerung der Dienstleistung, namentlich bei gleichzeitiger Entfernung von der Arbeitsstätte, eine (durch konkludente Handlung zum Ausdruck gebrachte) Kündigung zum nächsten ordentlichen Termin zu er-

[1]) § 887 ZPO; vergl. Schlegelberger S. 53; Planck zu § 628, Bd. II, S. 586.

blicken ist.[1]) Dem Dienstberechtigten steht dann aber jedenfalls auf Grund des § 626 BGB. die sofortige, fristlose Kündigung gegen den Arbeiter zu, da die Arbeitsverweigerung ohne Frage als ein „wichtiger Grund“ im Sinne dieses Paragraphen anzusehen ist. Dem Arbeitgeber ist aber naturgemäss mit der fristlosen Kündigung nicht gedient, da ihm an der Leistung der Dienste und nicht an der Beendigung des Dienstverhältnisses, gewissermassen als Strafe für den Arbeiter, gelegen ist. Macht der Dienstherr von seinem Kündigungsrecht Gebrauch, so verliert er damit aber nicht etwa seine Schadensersatzansprüche gegenüber dem Arbeiter, denn „wird die Kündigung durch vertragswidriges Verhalten des anderen Teils veranlasst, so ist dieser zum Ersatze des durch die Aufhebung des Dienstverhältnisses entstehenden Schadens verpflichtet“ (§ 628 Abs. 2 BGB.). Der Arbeiter kann in diesem Falle von dem vereinbarten Lohn nur einen seinen bisherigen Leistungen entsprechenden Teil verlangen und zwar auch nur insoweit, als diese nicht für den Arbeitgeber durch die Kündigung wertlos geworden sind (§ 628 Abs. 1 BGB.).

Verzichtet der Dienstberechtigte auf sein Kündigungsrecht, so kommt der Arbeiter zunächst in Leistungsverzug. Soweit seine Verpflichtung auf tägliche oder an bestimmten Tagen zu leistende Arbeit ging, — wie es doch zumeist der Fall ist — ist dann die Erfüllung in Ansehung der nicht geleisteten Dienste auch nachträglich nicht mehr nachzuholen und deshalb unmöglich geworden. Dem Arbeitgeber stehen daher die in § 325 BGB.[2]) aufgeführten Rechte zu, die dem Gläubiger aus einem gegenseitigen Vertrage gegeben sind, falls die dem Schuldner obliegende Leistung durch dessen Verschulden unmöglich wird.

Hiernach hat der Arbeitgeber in diesem Falle folgende drei Rechte zur Wahl:

1. Er kann Schadensersatz wegen Nichterfüllung fordern, muss dann aber auch seine Leistung voll bewirken, d. h. den Lohn bis zum nächsten ordentlichen Kündigungstermin weiterzahlen bezw. auf den Schadensersatz anrechnen lassen;
2. er kann vom Vertrage zurücktreten und wird dadurch von der Verpflichtung zur Lohnzahlung frei, verliert aber auch den Anspruch auf Schadensersatz wegen Nichterfüllung;
3. schliesslich kann auch der Arbeitgeber — wie bei zufälligem Unmöglichwerden der Leistung (§ 323) — ohne besondere Rücktrittserklärung die Lohnzahlung verweigern oder aber gegen Entrichtung der etwaigenfalls entsprechend verminderten Vergütung Herausgabe des Ersatzvorteiles, also des etwa anderweitig in dieser Zeit verdienten Lohnes verlangen.

---

[1]) Vergl. Planck II, S. 585 zu § 628.

[2]) § 325 BGB: „Wird die aus einem gegenseitigen Vertrage dem einen Teile obliegende Leistung infolge eines Umstandes, den er zu vertreten hat, unmöglich, so kann der andere Teil Schadensersatz wegen Nichterfüllung verlangen oder von dem Vertrage zurücktreten . . . .“

Bei nur teilweiser Unmöglichkeit, wenn also der Arbeiter seinen Dienst bereits angetreten hat, stehen dem Arbeitgeber die vorgenannten Rechte nur wegen des unmöglich gewordenen Teiles der Dienstleistung zu.[1]) Hat aber die nur teilweise Erfüllung des Arbeitsvertrages kein Interesse für den Dienstherrn, falls er sich also z. B. inzwischen einen anderen Arbeiter angenommen hat, so kann er unter Ablehnung des noch möglichen Teiles (§ 280 Abs. 2) Schadensersatz wegen Nichterfüllung der ganzen Verbindlichkeit verlangen oder von dem ganzen Vertrage zurücktreten. (§ 325 Abs. 1.)

Ist die Dienstleistung durch Vertrag nicht an eine bestimmte Zeit gebunden, hat sich z. B. ein Arbeiterpächter nur für eine bestimmte Anzahl von Tagen im Laufe des Jahres zur Arbeit verpflichtet, so wird durch den Verzug die Leistung noch nicht unmöglich. Der Arbeitgeber muss in diesem Falle, bevor er von seinem Rücktrittsrecht und Schadensersatzanspruch (nach § 326 BGB.) Gebrauch macht, dem Arbeiter „eine angemessene Frist mit der Erklärung bestimmen, dass er die Annahme der Leistung nach dem Ablaufe der Frist ablehne".

In ihrem praktischen Werte laufen demnach die dem Arbeitgeber beim Vertragsbruch seitens des Arbeiters nach bürgerlichem Recht zustehenden Rechte regelmässig darauf hinaus, dass der Dienstherr das Arbeitsverhältnis sofort auflösen und vollen Ersatz des durch die vorzeitige Beendigung entstandenen Schadens beanspruchen kann. In gleicher Weise steht auch nach den Gesindeordnungen der Herrschaft bei rechtswidrigem Nichtantritt oder vorzeitigem Verlassen des Dienstes durch das Gesinde regelmässig der Anspruch auf Schadensersatz zu.[2])

Die *Verwirklichung* des Schadensersatzanspruches begegnet aber regelmässig sehr grossen tatsächlichen und rechtlichen Schwierigkeiten, so hinsichtlich der Ermittelung des Aufenthaltsortes des Arbeiters, hinsichtlich der Nachweisung eines bestimmten zahlenmässigen Schadens seitens des Arbeitgebers, ferner durch die überwiegende Mittellosigkeit der Arbeiter und durch das Verbot der Aufrechnung gegen den Arbeitslohn.

An Einzelheiten sei folgendes hervorgehoben:

Die *Zwangsvollstreckung* wegen einer vollstreckbaren Forderung gegen den Arbeiter wird zunächst in der Regel um deswillen versagen, weil das etwa vorhandene *Immobiliarvermögen* an Grundstücken und Gebäuden bei den kleinen Arbeiterstellen zumeist schon sehr hoch verschuldet ist, so dass die Zwangsversteigerung[3]) kaum Erfolg haben wird, und weil ferner eine Sicherungshypothek[3]) nur für eine den Betrag von dreihundert Mark übersteigende Forderung, welcher Betrag als Schadensersatzanspruch oft nicht erreicht werden dürfte, eingetragen werden darf; die dritte Art der Zwangs-

[1]) Vergl. § 280, Abs. 1 BGB.

[2]) Vergl. Kähler S. 163 ff.; PrGes.-O. § 51 u. 168. Die ausserdem gegen das Gesinde gegebenen *Zwangs*mittel werden weiter unten (S. 64) zu besprechen sein.

[3]) Vergl. § 866 ZPO.

vollstreckung in ein Grundstück endlich, die Zwangsverwaltung,[1]) ist aber naturgemäss in diesem Falle völlig unanwendbar. Ebenso wird auch die Zwangsvollstreckung in das *bewegliche Vermögen* des Arbeiters nicht zum Ziele führen, da zumeist die ganze Habe des Arbeiters, einschliesslich einer etwa vorhandenen Milchkuh, unter die zur Sicherung des Existenzminimums[2]) des Schuldners der Pfändung entzogenen Sachen fällt oder aber im Verhältnis zu dem Gebrauchswert für den Arbeiter einen so geringen Verkaufswert hat, dass sie um deswillen nicht gepfändet werden soll. (§ 812 ZPO.)[3])

Etwas günstiger ist die Stellung des Arbeitgebers, solange er noch irgendwelche Vermögenswerte des Arbeiters in der Hand hat. Zunächst ist hervorzuheben, dass sich der Arbeitgeber unter Umständen auch auf dem Wege der Selbsthilfe in den Besitz von Sachen des Arbeiters setzen kann, denn „Wer zum Zwecke der Selbsthilfe eine Sache wegnimmt . . ., handelt nicht widerrechtlich, wenn obrigkeitliche Hilfe nicht rechtzeitig zu erlangen ist und ohne sofortiges Eingreifen die Gefahr besteht, dass die Verwirklichung des Anspruchs vereitelt oder wesentlich erschwert werde". (§ 229 BGB.) Die Wegnahme darf sich aber ebenfalls nur auf solche Sachen erstrecken, die der Pfändung unterliegen,[4]) und ist deshalb zumeist ebenso erfolglos wie die Zwangsvollstreckung selber.

Die den *Forderungen* des Arbeiters insbesondere dem rückständigen Lohn gegenüber in Betracht kommenden Rechte des Arbeitgebers können sein: Aufrechnung, Zurückbehaltung, Einbehaltung und Verwirkung.[5]) Sie gewinnen zwar dadurch an Bedeutung, dass der Arbeiter grundsätzlich zur Vorleistung der Dienste (§ 614 BGB.) verpflichtet ist, doch sind sie im übrigen derart zugunsten des Arbeiters eingeschränkt, dass auch sie dem Landwirt nur geringe Sicherheit geben können.

Die *Aufrechnung*,[6]) welche bewirkt, dass zwei ihrem Gegenstande nach gleichartige Forderungen (§ 387 BGB.) durch Erklärung der Aufrechnung, soweit sie sich decken, endgültig erlöschen (§ 389 BGB.), ist an sich unabhängig von der Form des Arbeitsvertrages oder dem Grunde der Gegenforderung.[7]) Gegenüber den niederen landwirtschaftlichen Arbeitern, bei denen der Vertragsbruch erfahrungsgemäss ganz besonders häufig ist, ist aber die Aufrechnung durch folgende Bestimmung des § 394 BGB. illussorisch gemacht: „Soweit eine Forderung der Pfändung nicht unterworfen ist, findet die Aufrechnung gegen die Forderung nicht statt".

---

[1]) Vergl. § 866 ZPO.

[2]) Vergl. § 811 ZPO.

[3]) Vergl. auch Schlegelberger S. 119 f.

[4]) § 230, Abs. 2 BGB.: „Im Falle der Wegnahme von Sachen ist, sofern nicht Zwangsvollstreckung erwirkt wird, der *dingliche Arrest* zu beantragen". (Vergl. auch § 917 ZPO.)

[5]) Vergl. Lotmar I, S. 395—466.

[6]) Vergl. die eingehende Darstellung von Sinzheimer, „Lohn und Aufrechnung, ein Beitrag zur Lehre vom gewerblichen Arbeitsvertrag auf reichsrechtlicher Grundlage".

[7]) Vergl. Lotmar I, S. 398 f.

Zu diesen unpfändbaren Ansprüchen gehört aber (nach § 850 No. 1 ZPO.) vor allem auch „der Arbeits- oder Dienstlohn nach den Bestimmungen des Reichsgesetzes vom 21. Juni 1869 (BGBl. 1869, S. 242 und 1871, S. 63; RGBl. 1897, S. 159).“ Das hier zitierte sogen. *Lohn-Beschlagnahme-Gesetz* bestimmt in § 1 und zwar kraft zwingenden (§ 2) Rechts: „Die Vergütung (Lohn, Gehalt, Honorar) für Arbeiten oder Dienste, welche auf Grund eines Arbeits- oder Dienstverhältnisses geleistet werden, darf, sofern dieses Verhältnis die Erwerbstätigkeit des Vergütungsberechtigten vollständig oder hauptsächlich in Anspruch nimmt, zum Zwecke der Sicherstellung oder Befriedigung eines Gläubigers erst dann mit Beschlag belegt werden, nachdem die Leistung der Arbeiten oder Dienste erfolgt und nachdem der Tag, an welchem die Vergütung gesetzlich, vertrags- oder gewohnheitsmässig zu entrichten war, abgelaufen ist, ohne dass der Vergütungsberechtigte dieselbe eingefordert hat“. Als Vergütung ist dabei jeder dem Berechtigten gebührende Vermögensanteil anzusehen (§ 3). Das Pfändungsverbot und demgemäss das Aufrechnungsverbot greift jedoch u. a. nicht Platz, insoweit der Gesamtbetrag der Vergütung die Summe von fünfzehnhundert Mark für das Jahr übersteigt (§ 4 No. 4).

Innerhalb der vorstehenden Schranken ist also eine Aufrechnung gegen die Lohnforderung des Arbeiters durch einseitige Erklärung des Arbeitgebers unzulässig, und selbst eine besondere vertragliche Übereinkunft zwischen beiden Parteien über etwaige Zulassung der Aufrechnung würde ungiltig sein, da nach § 2 Abs. 2 LBeschlG. auch jede Verfügung durch Zession . . . . „oder durch ein anderes Rechtsgeschäft“ in gleichem Umfange ohne rechtliche Wirkung ist.[1])

Das Aufrechnungsverbot des § 394 BGB. gilt für das Gesinde insoweit nicht, als anderslautende landesgesetzliche Vorschriften dem entgegenstehen. So bestimmt z. B. das Preussische Ausführungsgesetz[2]) zum BGB.: „Der Dienstberechtigte kann seine Entschädigungsansprüche wegen Verletzung der dem Gesinde aus dem Dienstverhältnis obliegenden Verpflichtungen gegen dessen Lohnforderungen aufrechnen“. Hier ist also ausdrücklich der Herrschaft die Aufrechnung gegenüber dem Gesindelohn z. B. bei Vertragsbruch des Gesindes oder bei Beschädigung von Sachen u. a. zugestanden; die Herrschaft braucht in diesem Falle dem Gesinde also nur den Überschuss des Lohnes nach Abzug ihrer Entschädigungsansprüche auszuzahlen.

Während die Aufrechnung zwei einander entgegenstehende Forderungen erlöschen lässt, führt die *Zurückbehaltung* nur zu einem Aufschub, schafft ein Provisorium. Über die Voraussetzungen des Zurückbehaltungsrechts besagt § 273, Abs. 1 BGB. folgendes: „Hat der Schuldner aus demselben rechtlichen Verhältnis, auf dem seine Verpflichtung beruht, einen fälligen Anspruch gegen den Gläubiger, so kann er, sofern nicht aus dem

[1]) Vergl. Lotmar I, S. 408.

[2]) Art. 14, § 1, Abs. 3 PrAGBGB; vergl. auch Crusen Anm. II C zu diesem Art. S. 200.

Schuldverhältnisse sich ein anderes ergibt, die geschuldete Leistung verweigern, bis die ihm gebührende Leistung bewirkt wird (Zurückbehaltungsrecht)". Auf das Grössenverhältnis[1]) und die Gleichartigkeit der beiderseitigen Forderungen kommt es bei der Zurückbehaltung, im Gegensatz zur Aufrechnung, nicht an. Eine wesentliche Einschränkung in dem Anwendungsgebiet der Zurückbehaltung liegt aber darin, dass diese nur wegen eines Anspruchs „aus demselben rechtlichen Verhältnis", also aus dem Arbeitsvertrage als solchem, nicht etwa wegen eines daneben hergegebenen Darlehns oder dergl., zulässig ist. Der Arbeitgeber ist kraft des Zurückbehaltungsrechtes also befugt, die Auszahlung des bereits verdienten Lohnes zu verweigern, wenn er gegen den Arbeiter z. B. wegen rechtswidrigen Verlassens des Dienstes einen Schadensersatzanspruch hat und zwar solange, bis die ihm gebührende Leistung, also der Schadensersatz, bewirkt ist. Im Prozess würde der Arbeitgeber zur Leistung Zug um Zug zu verurteilen sein, der Arbeiter kann aber die Ausübung des Zurückbehaltungsrechtes von vornherein durch Sicherheitsleistung abwenden.[2])

Über die Anwendbarkeit des Zurückbehaltungsrechtes gegenüber Lohnforderungen herrscht in der Literatur lebhafter Streit.[3]) So tritt namentlich Lotmar[4]) dafür ein, dass man, um nicht das Verbot der Aufrechnung gegen nicht pfändbare Forderungen (§ 394 BGB.) unwirksam zu machen, auch in analoger Auslegung das Zurückbehaltungsrecht gegenüber Lohnforderungen nicht anerkennen dürfe, wobei er sich auf den Zwischensatz in § 273 „sofern nicht aus dem Schuldverhältnisse sich ein anderes ergibt" beruft. Diese Auffassung wird von der grösseren Mehrzahl der anderen Autoren bestritten, so von Oertmann, Planck[5]), Staudinger[6]), Dernburg[7]), Crome[8]) und Staub[9]), und auch Schlegelberger[10]) hat, gestützt auf die Praxis der Gerichte, das Gegenteil überzeugend nachgewiesen. In der Tat findet Lotmars Ansicht in dem Gesetz keine genügende Stütze; hätte die Zurückbehaltung in gleichem Umfange wie die Aufrechnung beschränkt werden sollen, so wäre dies sicherlich im Gesetz ausgesprochen worden. Ein Versehen des Gesetzgebers ist aber um so weniger anzunehmen, als die Zurückbehaltung bei ihrer blos hinausschiebenden Wirkung nun einmal von der Aufrechnung grundverschieden und schon dadurch hinreichend eingeschränkt ist, dass die beiderseitigen Ansprüche aus demselben

[1]) Die Zurückbehaltung bei einer unverhältnismässig geringfügigen Gegenforderung würde unter Umständen gegen Treu und Glauben verstossen (vergl. auch Lotmar I, S. 427).

[2]) § 273, Abs. 3 BGB.

[3]) Vergl. die Übersicht über die Stellungnahme in Theorie und Praxis bei Oertmann Anm. 4 zu § 273, S. 76, 77.

[4]) Vergl. Bd. I, S. 430; ähnlich auch Endemann § 145, Anm. 25; Sinzheimer S. 77 ff. u. a.

[5]) Planck Anm. 2 zu § 273.

[6]) Staudinger Anm. 1 zu § 273, S. 94 und Anm. II, 2 zu § 614, S. 886.

[7]) Dernburg, „Das Bürgerliche Recht" II, 1. Abs., S. 127.

[8]) Crome, § 192, Anm. 40.

[9]) Staub, Komm. z. HGB. I zu § 59, Anm. 47, 5, S. 289.

[10]) Schlegelberger S. 122.

Rechtsverhältnis stammen müssen. Es würde im übrigen auch dem Rechtsempfinden durchaus nicht entsprechen, vielmehr die schon vielfach nur zu geringe Vertragstreue der Arbeiter geradezu systematisch untergraben müssen, und deshalb auch gegen die Grundsätze von Treu und Glauben, die doch auch gegenüber dem Arbeitgeber ihre Gültigkeit behalten sollen, verstossen, wenn von dem Arbeitgeber verlangt würde, dass er dem vertragswidrig entlaufenen Arbeiter den rückständigen Lohn vielleicht sogar noch nachsenden und sich damit des einzig wirksamen Mittels zur Deckung seines Schadensersatzanspruches selber berauben sollte. Durchaus beipflichten muss man deshalb Oertmann[1]) wenn er sagt: „Auch aus rechtspolitischen Gründen empfiehlt sich unser Ergebnis (d. h. die Zulassung der Zurückbehaltung gegenüber Lohnforderungen), da das *Aufrechnungs*verbot gegen Lohnforderungen in seiner schrankenlosen Anerkennung ohnedies *ziemlich bedenklich* ist, in seiner Erstreckung auf die Zurückbehaltung den Arbeitgeber dem Arbeiter gegenüber selbst bei vorsätzlicher Schädigung so gut wie völlig schutzlos machen, ihm das einzige Schutzmittel vollends entziehen würde".

Zu unterscheiden von der Zurückbehaltung ist die *Einbehaltung*[2]) von Lohn, die entweder auf gesetzlicher Grundlage beruhend dazu dient, dem Arbeitgeber gewisse Auslagen (z. B. Versicherungsbeiträge) zurückzuerstatten, oder aber einen *vertragsmässigen* Verzicht des Arbeiters auf die Einhaltung der sonst üblichen Zahlungszeit — zumeist nur für einen Teil des Lohnes — bedeutet. Die Einbehaltung schafft also gleich wie die Zurückbehaltung ein Provisorium, unterscheidet sich aber von dieser namentlich dadurch, dass kein fälliger Anspruch des Arbeitgebers aus demselben rechtlichen Verhältnis vorausgesetzt ist. Die vertragsmässige Einbehaltung kann mehreren verschiedenen Zwecken dienen, sie kann im Interesse des Arbeiters, z. B. zur Sicherung von Ersparnissen, oder im Interesse des Arbeitgebers, namentlich zu Kautionszwecken, erfolgen. Hat der Arbeiter seine Einwilligung erklärt, so ist die Lohneinbehaltung nach BGB. auch gültig,[3]) anderenfalls kommt der Arbeitgeber in Leistungsverzug.

Aus dem einbehaltenen Lohn, selbst wenn er vertragsmässig ausdrücklich als „Kaution"[4]) dienen soll, kann sich der Arbeitgeber aber doch nicht etwa wegen entstehender Gegenansprüche z. B. bei Vertragsbruch ohne weiteres befriedigen. Vielmehr ist zu berücksichtigen, dass der Anspruch des Arbeiters nach wie vor eine Lohnforderung, allerdings mit vertragsmässig hinausgeschobener, gestundeter Zahlungszeit, darstellt, und dass deshalb auch für den einbehaltenen Lohnteil dieselben Verfügungs-

[1]) Oertmann Anm. 4 c zu § 273, S. 77.

[2]) Vergl. Lotmar I, S. 432 ff.

[3]) So Lotmar I, S. 437 und Staudinger II, S. 887, Anm. II, 3 zu § 614; Sinzheimer, S. 108, hält dagegen die Lohneinbehaltungsabrede für nichtig, da sie Lohnverpfändung sei und deshalb mit dem Lohnbeschlagnahmegesetz in Widerspruch stehe.

[4]) Ist eine Kaution von vornherein ohne Lohnabzüge bar gestellt worden, wie es z. B. bei Schweizern häufiger vorkommt, so fallen natürlich alle für die Lohnforderungen geltenden Verfügungsbeschränkungen fort.

beschränkungen bestehen wie für den übrigen Teil.[1]) Insbesondere wird die Aufrechnung nach den oben erörterten Grundsätzen in der Regel ausgeschlossen sein, und ebenso ist auch die Zurückbehaltung nur dann möglich, wenn der Gegenanspruch des Dienstherrn aus dem Arbeitsvertrage selber stammt. Andernfalls, z. B. bei einer Forderung aus einem Darlehns- oder Mietsvertrage, muss der Arbeitgeber ohne Rücksicht auf seine Ansprüche den einbehaltenen Lohn ausbezahlen, sobald die vertragsmässig hierfür vereinbarte Zeit herangekommen ist.

Eine wirksamere Handhabe zur Sicherung seiner etwaigen Schadensersatzansprüche bietet dem Arbeitgeber die *Verwirkungsabrede*. Die Verwirkung[2]) bedeutet gänzliche oder teilweise Vernichtung der Lohnforderung, sie ist, wie Sinzheimer[3]) sagt, „bedingter Lohnerlass"; sie ähnelt in ihrem Erfolge der Vertragsstrafe, ist aber rechtlich keine[4]) solche im Sinne des BGB. (§ 339), da nicht „die *Zahlung* einer Geldsumme als Strafe" versprochen wird, sondern ihr Eintreten ohne weiteres, insbesondere ohne Zutun also auch ohne Erklärung des Arbeitgebers, erfolgt, sobald ihre Bedingung erfüllt ist. Sie begründet keinen Anspruch des Arbeitgebers gegen den Arbeiter wie bei der gewöhnlichen Konventionalstrafe, sondern bewirkt unmittelbar und endgültig eine Herabsetzung der Lohnforderung des Arbeiters, so dass der § 394 BGB. seinem Wortlaute nach nicht Platz greifen kann. Ebenso muss aber auch — entgegen der Ansicht Schlegelbergers[5]) und Sinzheimers[6]), der die Verwirkungsabrede mit dem Verfügungsverbot des § 2 Abs. 2 des Lohnbeschlagnahmegesetzes für unvereinbar hält, — die etwaige analoge Anwendung des § 394 bei seinem offenbaren Ausnahmecharakter unzulässig erscheinen.[7])

Die Verwirkung kann in dem Verhältnis zwischen landwirtschaftlichem Arbeitgeber und Arbeiter, abgesehen von dem Fall des § 628 BGB., wonach bei vorzeitiger unbegründeter Kündigung des Vertrages durch Schuld des Dienstverpflichteten diesem „ein Anspruch auf die Vergütung insoweit nicht zusteht, als seine bisherigen Leistungen infolge der Kündigung für den anderen Teil kein Interesse haben", nur durch Vertrag begründet werden, kann also nicht etwa nachträglich vom Arbeitgeber einseitig erklärt werden. Ihre Verwirklichung ist davon abhängig, dass die Arbeit geleistet, der Lohn aber noch nicht gezahlt ist. Da die Verwirkung keinen Anspruch des Dienstherrn auf eine Leistung des Arbeiters begründet, sondern lediglich eine bereits im Arbeitsvertrage besonders bedingte Begrenzung der Vergütungspflicht darstellt, so können auf sie auch nicht die Vorschriften der §§ 342 und 343[8]) BGB. Anwendung

[1]) Vergl. auch die Beschränkung der kautionalen Einbehaltung in § 119 a Gew.-O.
[2]) Vergl. Lotmar I, S. 452 ff.
[3]) Sinzheimer S. 111.
[4]) Lotmar I, S. 456; Sinzheimer S. 112.
[5]) Schlegelberger S. 125.
[6]) Sinzheimer S. 114.
[7]) So Oertmann Anm. 4 d zu § 394, S. 258, ähnlich Lotmar a. a. O.
[8]) Entgegen Lotmars Ansicht, vergl. I, S. 462.

finden, deren erster den Anspruch auf Schadensersatz ausschliesst, falls der Gläubiger die als Strafe vereinbarte *Leistung* verlangt, während § 343 die gerichtliche Herabsetzung einer unverhältnismässig hohen Vertragsstrafe zulässt. Eine Einschränkung der Verwirkungsabrede dürfte vielmehr nur dann gegeben sein, wenn diese gegen die guten Sitten (§ 138 BGB.) oder gegen Treu und Glauben (§ 242 BGB.) verstossen würde. Im übrigen wird also auch neben der Verwirkung eines Teiles des Lohnes regelmässig vom Dienstherrn Schadensersatz verlangt werden können, sofern nicht im Arbeitsvertrage etwa ein anderes bestimmt ist. Dies entspricht auch durchaus der Regelung des § 628 BGB., in dessen 2. Absatz[1]) ausdrücklich neben der im 1. Absatz ausgesprochenen Lohnverwirkung noch die Schadensersatzpflicht des schuldigen Teiles aufrecht erhalten wird.

Nach allem bietet die für bestimmte Fälle im Vertrage vorgesehene Verwirkungsabrede, namentlich in Verbindung mit der Lohneinbehaltung, ein brauchbares Mittel, um auch da, wo die Aufrechnung und Zurückbehaltung dem Arbeitgeber versagt ist, den Arbeiter zur Vertragstreue zu erziehen. Lotmar erblickt allerdings in der Zulässigkeit der Verwirkungsabrede eine bedauerliche Lücke des Gesetzes, doch kommt auch er zu folgendem Schlusse: „Hingegen der Umstand allein, dass die Verwirkung einem Zweck dienstbar gemacht werden kann, den auf dem Wege der Aufrechnung zu erreichen gesetzlich nicht angeht, ist kein juristisch hinreichender Grund, den Charakter der Verwirkung zu verwischen, und sie dann schlechthin dem Aufrechnungsverbote zu unterstellen.“[2])

Wenn Lotmar aber im Anschluss daran weiter ausführt, dass der Arbeitgeber, da er sich aus der Mittellosigkeit des Arbeiters den ökonomischen *Vorteil* eines günstigen Vertragsabschlusses zu verschaffen vermöge, auch gerechterweise die *Gefahr* dieser Mittellosigkeit, nämlich die etwaige Unmöglichkeit der Verwirklichung seines Schadensersatzanspruches aus Vertragsverletzungen seitens des Arbeiters, tragen müsse,[3]) so muss dieser Auffassung durchaus widersprochen werden.

Als seiner Zeit im Jahre 1869 das Lohnbeschlagnahmegesetz erlassen wurde, befand sich allerdings die grosse Masse der Arbeiterschaft in Gewerbe und Landwirtschaft in einer ungleich grösseren Abhängigkeit von ihren Arbeitgebern als heutzutage, wo der Zusammenschluss der gewerblichen Arbeiter und der Arbeitermangel auf dem Lande den Arbeitern eine wesentlich günstigere Stellung beim Vertragsschluss sichert. In der Landwirtschaft kann man heute sogar geradezu sagen, dass der Arbeiter vielfach die wirtschaftlich stärkere Stellung hat. Denn seine Existenz steht nicht auf dem Spiel, falls der Arbeitsvertrag nicht zu stande kommt, er findet überall bei dem herrschenden Leutemangel leicht ein Unterkommen.

[1]) „Wird die Kündigung durch vertragswidriges Verhalten des anderen Teiles veranlasst, so ist dieser zum Ersatze des durch die Aufhebung des Dienstverhältnisses entstehenden Schadens verpflichtet.“

[2]) Lotmar I, S. 464.

[3]) Lotmar I, S. 466.

Wohl aber ist nur zu oft die Existenz des Bauern aufs schwerste gefährdet, wenn dringende Wirtschaftsarbeiten der Verrichtung harren und die nötigen Arbeitskräfte fehlen. In zahllosen Fällen führt tatsächlich — wie uns die Tagesgeschichte lehrt — der Arbeitermangel zur Aufgabe der Wirtschaft durch den bisherigen Besitzer und häufig auch zur Zerschlagung der Rittergüter und Bauernhöfe und damit zur Vernichtung der bisherigen Existenzgrundlage des Arbeitgebers.[1])

Wenn man nun auch dem Arbeiter die Sicherung seines Existenzminimums durch Schutz seiner Lohnforderung, namentlich gegen Dritte, im allgemeinen durchaus zubilligen wird, so muss man doch betonen, dass er gerade in dem Moment, wo er seine bisherige Existenzgrundlage unter rücksichtsloser Verletzung seines Vertragsversprechens leichtfertig aufgibt, ganz sicher nicht des besonderen Schutzes eben dieser von ihm im Stich gelassenen Existenzgrundlage bedarf. Gegen wirkliche Unbilligkeiten aus dem Vertragsverhältnis schützt ihn aber schon jetzt das Kündigungsrecht des § 626 BGB. aus einem „wichtigen Grunde". Jedenfalls würde ein Fortschreiten der gesetzgeberischen Aktionen im Sinne Lotmars dahin führen, dass der Arbeitgeber zwar an seine Pflichten aus dem Arbeitsvertrage in vollem Umfange gebunden wäre, dass aber dem Arbeiter, mangels jeglicher Handhabe zur Rechenschaftsforderung, das Recht auf den Vertragsbruch geradezu gesetzlich sanktioniert wäre, eine Folge, die das Rechtsempfinden des gesamten Volkes von Grund aus untergraben müsste. Wir sind wahrlich auf diesem gefährlichen Wege schon weit genug gegangen, kein weiteres Vorschreiten, sondern Umkehr tut uns dringend not. Die geeignete Grundlage hierfür werden wir finden, wenn das Recht des Arbeitsvertrages so ausgebaut wird, dass das Gebundensein an den Vertrag dem objektiven Beurteiler niemals als unbillige Härte erscheinen kann. Dann aber wird es auch Pflicht des Gesetzgebers sein, die ganze Wucht der Verantwortlichkeit bei etwaigen Vertragsverletzungen beide Parteien in vollem Umfange tragen zu lassen und damit ihre Vertragstreue nach Möglichkeit zu erzwingen.[2])

---

[1]) Die bayerische und württembergische Güterzertrümmerungsstatistiken liefern zahlenmässige Beweise dafür, dass der Arbeitermangel in vielen Fällen die Ursache für die Gutszertrümmerung war; vergl. „Mitteilungen der Zentralstelle der preussischen Landwirtschaftskammern" No. 43 v. 28. Oktober 1907, S. 297 und No. 47 v. 23. November 1908 S. 307.

[2]) Auch Sinzheimer kommt zu dem Ergebnis, dass das Aufrechnungsverbot im Interesse der Wahrung von Treu und Glauben, der Bekämpfung des Vertragsbruches, sowie der Aufrechterhaltung der Disziplin im Arbeitsbetrieb (S. 121) einer gewissen Einschränkung bedürfe und schlägt deshalb für den gewerblichen Arbeitsvertrag Aufnahme der folgenden Bestimmung in § 115 Gew.-O. vor: „Gegen die Lohnforderung des Arbeiters kann, auch soweit diese Forderung der Pfändung nicht unterworfen ist, mit Ansprüchen *aufgerechnet* werden, die aus einer *vorsätzlich* begangenen *unerlaubten Handlung* oder aus einer vorsätzlichen *Verletzung* der dem Arbeiter *obliegenden Verpflichtungen* entstanden sind. Unter der gleichen Voraussetzung ist auch das *Zurückbehaltungsrecht* am Lohn zulässig". (S. 126).

2. Strafrechtlicher Schutz.

Neben den zivilrechtlichen Folgen vertragswidrigen Verhaltens, insbesondere der Schadensersatzpflicht, wird die Sicherung der Erfüllung des landwirtschaftlichen Arbeitsvertrages vielfach auch durch landesrechtliche Zwangs- und Strafbestimmungen angestrebt.

Diese in den Gesindeordnungen und verschiedenen landesrechtlichen Spezialgesetzen enthaltenen Vorschriften richten sich teils gegen den einzelnen vertragsbrüchigen Arbeiter oder Arbeitgeber, teils gegen ein gemeinsames Vorgehen mehrerer Arbeiter (Koalitionsverbot), oder sie bedrohen denjenigen Arbeitgeber, der wissentlich vertragsbrüchige Arbeiter annimmt, und schliesslich auch den zum Vertragsbruch Verleitenden (insbesondere Vermittler) mit Strafe. Es sind Zweifel — namentlich von sozialdemokratischer Seite[1]) — erhoben worden, ob diese landesrechtlichen Strafvorschriften zu Recht bestehen, oder ob sie nicht durch das Einführungsgesetz zum Reichsstrafgesetzbuch (§ 2) aufgehoben sind. Die herrschende Auffassung[2]) sowie die feststehende Praxis der Gerichte[3]) erkennen jedoch die Giltigkeit der Strafvorschriften an mit der Begründung, dass ja diese Materien überhaupt nicht im Reichsstrafgesetzbuch geregelt sind und deshalb auch ihre Behandlung im Landesstrafrecht nicht ausgeschlossen sei.

Die in den *Gesindeordnungen* neben der Schadensersatzpflicht gegebenen Handhaben gegen vertragswidriges Verhalten der Dienstboten sind polizeilicher[4]) Zwang zum Antritt bezw. zur Fortsetzung des Dienstes[5]) und Strafen. Hat das Gesinde sich mehrfach vermietet, so kann die Dienstleistung auf beiden oder mehreren Stellen gleichzeitig natürlich nicht erzwungen werden. Es gebührt dann der Herrschaft, mit der der Vertrag zuerst abgeschlossen wurde, der Vorzug; das Gesinde aber macht sich in diesem Falle fast allgemein[6]) strafbar. Teilweise wird auch die Herrschaft bestraft, welche einen Dienstboten mietet, obwohl sie weiss, dass sich dieser bereits anderweitig vermietet hat.[7])

Die polizeilichen Zwangsmittel, darunter auch das letzte Hilfsmittel der zwangsweisen Zuführung (§ 132 preuss. Landesverwaltungsgesetzes),

[1]) Vergl. StenB. RT. v. 11. Juni 1900 S. 5960.

[2]) Vergl. RT.-Verhandlungen v. 11. Juni 1900, insbesondere die Ausführungen des Staatssekretärs Nieberding.

[3]) Z. B. RGSt. 13, 93 (Urt. v. 27. November 1885); Johow V, 374 (Urt. v. 29. Dezember 1884); XXXV. C, 50 (Urt. v. 4. November 1907).

[4]) RGSt. 23, S. 356 (9. Dezember 1892): Nach § 69 Ges.-O. v. 8. November 1810 ist die Herrschaft befugt, die Habseligkeiten des Dienstboten wegen zugefügten Schadens zurückzubehalten, wenn der Schaden grösser ist als der zurückbehaltene Lohn. „Ein Recht, die Sachen des Dienstboten zurückzubehalten, um ihn zur Fortsetzung des Dienstes zu zwingen, wird der Dienstherrschaft in der Ges.-O. nicht eingeräumt.“ Vielmehr ist zu diesem Zwecke von der polizeilichen Rückführung des Gesindes (§ 167 Ges.-O.) Gebrauch zu machen.

[5]) Die Polizei kann aber nicht etwa gegen einen Dritten zu dem Zwecke einschreiten, um die Entlassung vertragsbrüchigen Gesindes aus einem Dienst- oder Arbeitsverhältnis durchzusetzen; vergl. OVG. XLIII, S. 428 (Urt. v. 13. März 1905).

[6]) Kähler S. 162.

[7]) Kähler ebenda.

zum Antritt[1]) oder zur Fortsetzung[2]) des Dienstes haben natürlich keinen Erfolg, wenn das Gesinde aufs neue entläuft und werden deshalb vielfach durch Strafandrohungen ergänzt, die entweder neben den Zwangsmitteln oder aber nur dann Platz greifen, wenn diese versagt haben, oder aber vereinzelt auch nur dann, wenn das Gesinde den schuldigen Schadensersatz nicht zu leisten vermag.[3]) Abgesehen von der Bestrafung einer pflichtwidrigen Unterlassung der Dienstleistungen findet sich in den Gesindeordnungen eine grosse Fülle von Strafandrohungen wegen allgemeinen Ungehorsams, wegen Widersetzlichkeit und sonstiger Pflichtverletzungen.[4])

Abgesehen von den Gesindeordnungen ist in einer Reihe von Bundesstaaten die strafrechtliche Verfolgung von Vertragsverletzungen seitens der Landarbeiter auch noch durch besondere Gesetze angeordnet worden. Hier sind vor allem das *preussische* Gesetz, betreffend die Verletzungen der Dienstpflichten des Gesindes und der ländlichen Arbeiter vom 24. April 1854 (GS. S. 214), ferner das *anhaltinische* Gesetz vom 16. April 1899 (GS. S. 43, No. 1036), das *braunschweigische* Gesetz, betreffend den Vertragsbruch in landwirtschaftlichen Arbeitsverhältnissen vom 10. Dezember 1900 (G. u. VBl. S. 449) und das Gesetz für *Reuss j. L.* vom 12. Mai 1900 zu nennen.[5]) Auch in *Mecklenburg-Schwerin* und *-Strelitz* ist übereinstimmend durch Verordnung vom 24. April 1900 die durch Verordnung vom 3. August 1892 ausgesprochene Strafandrohung gegen pflichtwidriges Gesinde auf „sonstige land- und forstwirtschaftliche Arbeiter, welchen der Arbeitgeber für die Zeit, für welche sie sich zur Arbeit verpflichtet haben, ein dauerndes Unterkommen gewährt, sofern es sich nicht um ein im voraus nicht länger als auf die Dauer einer Woche berechnetes Arbeitsverhältnis handelt", ausgedehnt worden. Eine weitere mecklenburgische Verordnung vom 28. April 1902 bedroht auch die Beschäftigung und Vermittlung vertragsbrüchiger Arbeiter mit Strafe.

Genannt werden müssen hier auch das *bayerische* Polizeistrafgesetzbuch, welches in § 106 besagt, dass landwirtschaftliche Dienstboten oder auf längere Zeit in Beschäftigung genommene Tagelöhner, welche ohne genügende Rechtfertigung zur Erntezeit oder zur Saat- und Ausbauzeit

[1]) Z. B. PrGes.-O. § 51: „Weigert sich das Gesinde den Dienst anzutreten, so muss es dazu von der Obrigkeit durch Zwangsmittel angehalten werden. Bleiben diese fruchtlos und ist die Herrschaft deshalb genötigt einen anderen Dienstboten zu mieten, so muss das Gesinde nicht allein den Schaden, welcher der Herrschaft hierdurch erwächst, ersetzen und das Mietsgeld zurückgeben, sondern es verfällt noch überdies in eine Strafe, die nach Massgabe der Verschuldung auf 2—10 Taler oder bei Unvermögenden auf verhältnismässiges Gefängnis festzusetzen ist".

[2]) Z. B. PrGes.-O. § 167: „Gesinde, welches vor Ablauf der Dienstzeit ohne gesetzmässige Ursache den Dienst verlässt, muss durch Zwangsmittel zu dessen Fortsetzung angehalten werden".

[3]) Vergl. KÄHLER S. 163—165.

[4]) Wegen der Einzelnachweisung dieser Strafvorschriften sei auf KÄHLER S. 166, 167 verwiesen.

[5]) *Lippe* hatte ein ähnliches Gesetz unter dem 24. März 1899 erlassen, welches aber durch die Gesindeordnung v. 17. November 1899 wieder gegenstandslos geworden ist.

den Dienst verlassen, mit Haft bis zu 14 Tagen bestraft werden, und ebenso auch das *hannoversche* Polizeistrafgesetz, welches in § 59[1]) mit Gefängnis bis zu 4 Wochen oder Geldstrafe bis zu 150 M. bedroht „Arbeiter, welche, um Forderungen durchzusetzen, die Einstellung . . . . . ihrer Arbeit verabreden, dazu auffordern oder damit bedrohen, wenn sie nicht auf Befehl der Obrigkeit zur Ordnung zurückkehren".

Die Strafbestimmungen der hier genannten Gesetze variieren nach den strafbaren Tatbeständen, dem Umfang der betroffenen Personenkreise und nach den angedrohten Strafen.

Das *preussische* Gesetz vom 24. April 1854[2]) bestimmt zunächst in § 1 Abs. 1: „Gesinde, welches hartnäckigen Ungehorsam, oder Widerspenstigkeit gegen die Befehle der Herrschaft oder der zu seiner Aufsicht bestellten Personen sich zu Schulden kommen lässt, oder ohne gesetzmässige Ursache den Dienst versagt oder verlässt, hat auf den Antrag der Herrschaft, unbeschadet deren Rechts zu seiner Entlassung oder Beibehaltung, Geldstrafe bis zu 5 Talern oder Gefängnis[3]) bis zu 3 Tagen verwirkt".

Die Zurücknahme des Antrages ist, wie auch bei den übrigen Gesetzen, zulässig.

Soweit bereits in der PrGes.-O. (§ 168) Strafvorschriften gegen Gesinde, welches ohne gesetzmässige Ursache den Dienst verlässt, gegeben waren, sind sie durch das Gesetz von 1854, als das jüngere Gesetz, aufgehoben,[4]) nicht dagegen die Strafvorschriften (§ 51 Ges.-O.) gegen das den Dienst*antritt* verweigernde Gesinde.

Nach § 2 finden die Bestimmungen des § 1 auch Anwendung: . . . .

„c) auf das Verhältnis zwischen dem Besitzer eines Landgutes oder einer anderen Acker- oder Forstwirtschaft, sowie den von ihm zur Aufsicht über die Wirtschaftsarbeiten bestellten Personen und solchen Dienstleuten, welche gegen Gewährung einer Wohnung in den ihm gehörigen oder auf dem Gute befindlichen Gebäuden und gegen einen im voraus bestimmten Lohn behufs der Bewirtschaftung angenommen sind (Instleute, herrschaftliche Tagelöhner, Einlieger, Katenleute und dergl.)

[1]) Vergl. Schlegelberger S. 195.

[2]) Das Gesetz hat Gültigkeit für den damaligen Umfang des preussischen Staates mit Ausnahme der Hohenzollernschen Lande. In die seitdem erworbenen Landesteile ist es, abgesehen von dem früher zur Landgrafschaft Hessen-Homburg gehörigen Oberamt Meisenheim (V. v. 13. Mai 1867, GS. S. 700) und der ehemals bayerischen Enklave Kaulsdorf (V. v. 22. Mai 1867, GS. S. 729) nicht eingeführt worden. Vergl. auch Schlegelberger S. 183. In Hessen-Nassau mit Ausnahme der ehemals bayerischen Gebietsteile sind gleichlautende Strafvorschriften durch Ges. v. 27./6. 1886 (GS. S. 173) nur für das Gesinde erlassen worden, ähnlich in Schleswig-Holstein durch Ges. v. 6./2. 1878.

[3]) Der Ausdruck „Gefängnis" besagt, „polizeiliche Gefängnisstrafe" im Sinne des zur Zeit des Erlasses des Gesetzes von 1854 in Kraft befindlichen preussischen Strafgesetzbuches; dieser Ausdruck wurde dann im StGB. durch „Haft" ersetzt. Die durch § 1 mit Strafe bedrohte Handlung ist also als Übertretung anzusehen und mit Haft zu bestrafen, da nach § 6 EGStGB. nur auf die im StGB. enthaltenen Strafarten erkannt werden darf. (Vergl. RGSt. 13, 93; Urt. v. 27. November 1885.)

[4]) Vergl. Johow XXVI, C. 81, No. 31.

d) auf das Verhältnis zwischen solchen Handarbeitern, welche sich zu bestimmten land- oder forstwirtschaftlichen Arbeiten, wie z. B. Erntearbeiten auf Acker und Wiese, Meliorationsarbeiten, Holzschlagen usw. verdungen haben, und dem Arbeitgeber oder den von ihm bestellten Aufsehern".

Das Gesetz will seinem Wortlaut nach offenbar die sämtlichen damals vorkommenden niederen Landarbeiterkategorien mit Ausnahme gelegentlicher Aushilfsarbeiter erfassen.[1]) Wie weit dabei die Gewährung einer Wohnung nach § 2c entscheidend für die Zugehörigkeit der Arbeiter zu diesen Gruppen ist, hat mehrfach richterlicher Entscheidung[2]) unterlegen. Danach wird z. B. die Strafbarkeit nicht ausgeschlossen, wenn der Arbeiter auch eine geringe Miete für die Wohnung zahlt, oder wenn er vom Dienstherrn vorübergehend in einer Wohnung untergebracht wird, die weder dem Arbeitgeber gehört noch auf dem Gute liegt. Hausoffizianten sind in § 4 von den Strafvorschriften dieses Gesetzes ausgenommen. Auch auf das Verhältnis zwischen Scharwerker und Gutsherrn findet das Gesetz keine Anwendung, da ein unmittelbares Vertragsverhältnis, welches nach § 2c des Gesetzes vom 24./4. 1854 notwendige Voraussetzung für die Strafbarkeit der Arbeiter ist, zwischen beiden nicht besteht.[3])

Die strafbaren Tatbestände des § 1: hartnäckiger Ungehorsam, Widerspenstigkeit gegen Befehle, Versagen oder Verlassen des Dienstes kehren in den neueren, gegen den Vertragsbruch gerichteten Gesetzen, nur zum Teil wieder. So bestimmt das *anhaltinische* Gesetz[4]) vom 16. April 1899 in § 1: „Landwirtschaftliche Arbeiter, welche widerrechtlich den Antritt der Arbeit verweigern oder die Arbeit verlassen, werden mit Geldstrafe bis zu 30 M. oder mit Haft bis zu 10 Tagen bestraft".

Das anhaltinische Gesetz lässt aber, weitergehend wie das preussische und das *braunschweigische*, auch die zwangsweise Zurückführung aller landwirtschaftlichen Arbeiter durch die Polizei zu. Ausserdem bedrohen sowohl das anhaltinische wie das braunschweigische Gesetz die Verleitung zur widerrechtlichen Arbeitsverweigerung mit Strafe; in diesem Falle haftet der Verleitende auch für den Schadensersatz neben dem Arbeiter als Gesamtschuldner.[5]) Ferner wird durch beide Gesetze die wissentliche Annahme vertragsbrüchiger Arbeiter und schliesslich auch der vertragsbrüchige Arbeitgeber bestraft.

[1]) Die ausländischen Wanderarbeiter fallen nach übereinstimmender Auffassung nicht unter dies Gesetz. Deshalb kann auch gegen sie, bei denen Vertragsbrüche erfahrungsgemäss gerade am allerhäufigsten sind, strafrechtlich nicht vorgegangen werden. Wohl aber können sie — und davon macht die preussische Regierung vielfach Gebrauch — als lästige Ausländer ausgewiesen werden.

[2]) Johow V, S. 374 (Urt. v. 29. Dezember 1884; XII, S. 211; XXXV, C. 50 (Urt. v. 4. November 1907).

[3]) Ebenso Gerhard I, S. 215; Goltdammer 13, S. 510; KGE. v. 21. März 1898 in der DJZ. 1898, S. 410; vergl. auch oben S. 27.

[4]) Ganz ähnlich das braunschweigische Ges. v. 10. Dezember 1900, welches vor „widerrechtlich" noch „vorsätzlich und" eingeschoben enthält.

[5]) Vergl. §§ 421 ff. BGB.

In ähnlicher Weise bedroht auch die *mecklenburgische* Verordnung vom 28. April 1902[1]) mit Geldstrafe bis zu 150 M. oder mit Haft bis zu 2 Wochen solche Arbeitgeber und deren Vertreter oder Vorschnitter und andere Vermittler, welche wissentlich vertragsbrüchige Arbeiter für eine Zeit, wo diese noch einem anderen Arbeitgeber zur Arbeit verpflichtet sind, in Dienst nehmen oder vermitteln.

Schliesslich ist hier noch einer Strafvorschrift, des sogen. *Koalitionsverbotes* der Landarbeiter zu gedenken. § 3 des preussischen Gesetzes von 1854 bestimmt:

„Gesinde . . . . Dienstleute oder Handarbeiter der § 2 . . c, d bezeichneten Art, welche die Arbeitgeber oder die Obrigkeit zu gewissen Handlungen oder Zugeständnissen dadurch zu bestimmen suchen, dass sie die Einstellung der Arbeit oder die Verhinderung derselben bei einzelnen oder mehreren Arbeitgebern verabreden, oder zu einer solchen Verabredung andere auffordern, haben Gefängnisstrafe bis zu einem Jahre verwirkt.“ Ähnlich sagt § 6 des anhaltinischen Gesetzes von 1899: „Landwirtschaftliche Arbeiter, welche ihre Arbeitgeber zu gewissen Handlungen oder Zugeständnissen in bezug auf den bestehenden Arbeitsvertrag dadurch zu bestimmen suchen, dass sie die Einstellung der Arbeit oder die Verhinderung derselben bei einzelnen oder mehreren Arbeitgebern untereinander verabreden, werden mit Gefängnis bis zu einem Jahre bestraft. Die Anstifter unterliegen der gleichen Strafe, auch wenn sie keine landwirtschaftlichen Arbeiter sind“.

Diese Koalitionsverbote der Landarbeiter sind durch § 24 Abs. 3 des Vereinsgesetzes vom 19. April 1908 ausdrücklich aufrecht erhalten.[2]) Sie verbieten übrigens keineswegs jeden Zusammenschluss der Landarbeiter, sondern nur den zum Zwecke gemeinsamer Arbeitseinstellung als Pressionsmittel gegen Obrigkeit und Arbeitgeber, also mit einem Worte das Streikrecht. —

Hinsichtlich der Berechtigung und der Zweckmässigkeit der hier genannten Strafbestimmungen gegen Arbeiter, Arbeitgeber und Vermittler[3]) stehen sich die Auffassungen aufs schroffste gegenüber.[4]) Es ist hier

[1]) Reg.-Bl. f. Meckl.-Schw. 1902, S. 81; Offiz. Anz. f. Meckl.-Str. 1902, S. 83.

[2]) § 24 Abs. 3 des Vereinsgesetzes lautet: „Unberührt bleiben . . . die Vorschriften des Landesrechts in bezug auf Verabredungen ländlicher Arbeiter und Dienstboten zur Einstellung der Verhinderung der Arbeit“.

[3]) Vergl. auch die auf Grund der Gew.O. § 38, Abs. 1 u. 3 erlassenen Vorschriften des preuss. Ministers für Handel und Gewerbe über den Geschäftsbetrieb der Gesindevermieter und Stellenvermittler vom 5. März 1907 (HMBl. 1907, S. 55), wonach Stellenvermittler u. a. wegen Anreizung zum Stellentausch mit Geldstrafe bis zu 150 M. oder Haft bis zu 4 Wochen (vergl. § 148, Abs. 1, Ziff. 4 a Gew.-O) bestraft werden.

[4]) Vergl. RT.-Verhdlgn. v. 11. Juni 1900 und Januar 1909; Nussbaum in Schmollers Jahrb. N. F., 25. Jahrg., 3. Heft, S. 195 ff.; Schlegelberger S. 194; Verhandlungen des Dtsch. Landw. Rates v. 1891 u. 1895, des preuss. Landes-Ökonomie-Kollegiums v. 1900, S. 229 ff. Vergl. ferner auch Reichsarbeitsblatt No. 8, 1908, S. 768 ff.: „Die Regelung des Streikrechts in der interational. Gesetzgebung“ und die dort angeführte Literaturübersicht.

nicht der Platz, allem Für und Wider im einzelnen nachzugehen, nur auf folgendes sei hier kurz hingewiesen.

Dass die Arbeitseinstellung der landwirtschaftlichen Arbeiter wegen der besonderen Natur dieses Gewerbes — in ähnlicher Weise wie z. B. auch beim Seemannsberuf — besonders verhängnisvoll werden kann, ist nicht zu bestreiten. Es fragt sich nun, ob diese Gefahr so gross ist, dass, nachdem unser Recht allgemein auf eine kriminelle Bestrafung des Vertragsbruches verzichtet hat,[1]) für die Landwirtschaft ein Ausnahmezustand gerechtfertigt und notwendig erscheint. Unbedingt wird man diese Frage bejahen müssen für den Fall, dass durch massenhaften Vertragsbruch die ordnungsmässige Bebauung des Bodens, damit aber die Ernährung des Volkes und jedenfalls der Verlust grosser Teile des Volksvermögens in Frage gestellt werden. Aus diesem Grunde wird die gemeinsame Verabredung zur Arbeitsniederlegung der Landarbeiter grundsätzlich verboten bleiben müssen, das ist der Staat sich einfach aus dem Gesetze der Selbsterhaltungspflicht heraus schuldig. Zu welchen Folgen ein Nachgeben in diesem Punkte führen kann, das haben uns in den letzten Jahren nur zu deutlich die grossen italienischen u. a. Agrarstreiks vor Augen geführt.

Wie übrigens auch ausserhalb Deutschlands in fast allen Staaten dem Streikrecht in den „gemeinnötigen" Betrieben mehr und mehr gewisse Grenzen gezogen werden, zeigt die Zusammenstellung der „Regelung des Streikrechts in der internationalen Gesetzgebung" im Reichsarbeitsblatt[2]) vom August 1908. Es heisst dort zum Schluss zusammenfassend folgendermassen: „Als Ergebnis des Überblickes über die internationale Gesetzgebung lässt sich feststellen: 1. dass mit Ausnahme von Australien alle Staaten das Streikrecht im allgemeinen zwar in geordnete Formen zu leiten suchen, aber seine Ausübung nicht verhindern; 2. dass dagegen für *gemeinnötige Betriebe* die Tendenz der neueren Gesetzgebung dahin geht, sei es a) auf dem Wege des Submissionswesens, b) des obligatorischen Schiedsverfahrens, c) der Beamtengesetzgebung, d) des Strafrechts, dem Streikrecht *bestimmte Grenzen zu ziehen*. Die einzelnen Wege werden beschritten, je nachdem es sich um Staats- oder Gemeindebetriebe oder um konzessionierte oder submittierende Privatbetriebe handelt. Der Grundgedanke, welcher der italienischen Gesetzgebung zugrunde liegt und als die beste Lösung des Problems erscheint, ist, dass jeder Entziehung oder Beschränkung des Koalitions- bezw. Streikrechts zur Seite gehen soll eine Kontrolle der Arbeitsbedingungen der so beschränkten Berufe und die Möglichkeit, die Ansprüche im geordneten Schiedsverfahren zu regeln. Wenn es richtig ist, dass im öffentlichen Interesse eine Einschränkung des Rechts der Arbeiter zu streiken, in gemeinnötigen Betrieben stattfinden soll, so ist ebenso richtig, dass in diesen Fällen das Wohl des Arbeiters, dem dies Recht entzogen oder beschränkt wird, erfordert, dass der Staat

[1]) Zur Zeit des Erlasses des Gesetzes v. 1854 wurde in Preussen auch der Vertragsbruch der gewerblichen Arbeiter in gleicher Weise bestraft.

[2]) Reichsarbeitsblatt No. 8 v. 21. August 1908, S. 768 ff.

dafür Vorsorge trifft, dass ihm angemessene Arbeitsbedingungen garantiert werden, entweder durch Selbstnormierung oder durch Kontrolle dieser Bedingungen oder durch Schaffung geordneter Methoden seine Rechte wahrzunehmen".

Soll aber der Staat auch da strafen, wo der *einzelne* Arbeiter ohne Verabredung vertragsbrüchig wird und den Schaden nur der einzelne Arbeitgeber hat, ohne dass eine Rückwirkung auf das Gesamtwohl zunächst zu verspüren ist? Sobald der Vertragsbruch der einzelnen Arbeiter derartig zur Massenerscheinung[1]) werden würde, dass die Folgen die gleichen werden, wie bei allgemeinen Streiks, dann würde auch dieses Opfer der Individualität dem Staatsgedanken ohne Zaudern gebracht werden müssen, sofern die zivilrechtlichen Mittel[2]) versagen und sofern von den Strafvorschriften wirklich Abhilfe zu erwarten ist. Wird aber einmal der Vertragsbruch der landwirtschaftlichen Arbeiter unter Strafe gestellt, so muss es ausnamslos gegenüber allen Landarbeitern geschehen und es erfordert alsdann auch die ausgleichende Gerechtigkeit, dass ebenso der vertrachsbrüchige Arbeitgeber mit Strafe bedroht wird. Allerdings ist letzteres praktisch nicht so wichtig, da dem Arbeitgeber gegenüber die zivilrechtlichen Mittel kaum jemals versagen werden. In gleicher Weise müssen dann aber auch wegen Anstiftung und Beihilfe diejenigen Arbeitgeber und Vermittler bestraft werden, die vertragsbrüchige Arbeiter wissentlich annehmen oder vermitteln. Diese etwa allein, ohne die Arbeiter, zu bestrafen, erscheint

[1]) Vergl. Ehrenberg, „Der Kontraktbruch der Landarbeiter als Massenerscheinung". Rostock 1907.

[2]) Man könnte hierbei auch an das in der Industrie viel benutzte Mittel der gemeinsamen Selbsthilfe der Arbeitgeber denken: Arbeitssperre für die Vertragsbrüchigen unter Aufnahme ihrer Namen in die „schwarzen Listen". Nun hat allerdings Lotmar (s. Soziale Praxis vom 29. September 1908, Bd. 18, No. 5, S. 108) dies Mittel als moralwidrig und seine Anwendung gemäss § 826 BGB. als unerlaubt bezeichnet. Diese Auffassung hat aber Oertmann (Kölnische Zeitung No. 246 v. 8. März 1909, „Schwarze Listen und Sozialpolitik") zurückgewiesen, indem er sehr treffend schreibt: „Alles kennen heisst alles verzeihen. Aber dieser Standpunkt abgeklärten Menschentums ist nun einmal nicht der Standpunkt wirtschaftlicher Interessenbetätigung, nicht derjenige juristischer Beurteilung. Wir können nur so fragen: Steht dem Arbeiter das Recht zu, aus irgend einem der gesetzlich anerkannten Gründe den Vertragsschluss anzufechten — etwa wegen Irrtums, arglistiger Täuschung — oder doch nachträglich aus „wichtigen Gründen" fristlos zu kündigen? Wenn *ja*, so ist er eben kein Vertragsbrecher, darf nicht auf die schwarze Liste gesetzt werden und hat gegebenenfalls Anspruch auf Schadenersatz. Wenn *nein*, so können uns menschliche Sympathien nimmermehr dahin bringen, ihm von Rechts wegen den Rechtsbruch hingehen zu lassen."

Oertmann kommt demgemäss zu dem Urteil, dass die Verrufserklärung grundsätzlich auch dem Arbeiter gegenüber erlaubt sei, und dass eine etwaige Moralwidrigkeit höchstens im Einzelfalle aus den besonderen Umständen, vornehmlich den Zwecken, denen die Verrufserklärung dienen soll, abgeleitet werden könne. Immerhin wird dieses Mittel der Verrufserklärung in der Landwirtschaft keinen Erfolg versprechen, da gerade, wenn ein Zusammenhalten aller landwirtschaftlichen Arbeitgeber erzielt werden würde, dadurch der Arbeiter gewaltsam vom Lande weg und in die Industrie getrieben werden würde, von wo er dann nur schwer wieder den Weg zur Landwirtschaft zurückfinden würde.

als eine strafrechtliche Unmöglichkeit, da alsdann Anstiftung und Beihilfe zu einer selber nicht strafbaren Handlung mit Strafe bedroht wären. So sagt VON LISZT: „Die Anstiftung ist nach der Auffassung unseres positiven Rechts nicht intellektuelle Urheberschaft, sondern (unselbständige) Teilnahme an der Tat eines anderen; sie trägt den Grund ihrer Strafbarkeit nicht in sich, *sondern entlehnt ihre Strafbarkeit aus dieser fremden Tat.*“ [1]) Und ebenso heisst es von der Beihilfe: „Die Beihilfe setzt als (unselbständige) Teilnahme an der Tat eines anderen *unerlässlich voraus, dass auf seiten des Täters eine strafbare Handlung*, sei es auch nur auf der Stufe des Versuches, *vorliege.*“ [2])[3])

Immerhin werden tiefgehende Eingriffe in das Rechtsleben einer besonderen Berufsgruppe, wie sie die strafrechtliche Verfolgung des Vertragsbruches bedeutet, nur dann gerechtfertigt erscheinen können, wenn alle anderen Mittel des bürgerlichen Rechts versagen. Diese Mittel sind aber bisher nicht erschöpft. Wir haben gesehen, welch grosse Hindernisse der Verwirklichung des Schadensersatzanspruches seitens des Arbeitgebers durch das Lohnbeschlagnahmegesetz und die auf dieses bezogenen Vorschriften des BGB. (§ 394) entgegengestellt sind. Nun wohl, so möge man die Ausnahmegesetze *für* die Arbeiter ebenso fallen lassen, wie die Ausnahmegesetze *gegen* sie. In der Tat ist es ein unüberbrückbarer Widerspruch in unserer Gesetzgebung, wenn auf der einen Seite der Arbeiter vor dem privatrechtlichen Zugriff des schadensersatzberechtigten Arbeitgebers bewahrt wird, auf der anderen Seite aber dem Arbeiter wegen ebenderselben Handlung auf strafrechtlichem Wege vielleicht ein weit grösserer Nachteil zugefügt wird. Man gebe dem Dienstherrn das Recht, einen angemessenen Teil des Lohnes regelmässig einbehalten und sich an diesem bei Vertragsbruch des Arbeiters ohne weiteres in Höhe seines Schadens schadlos halten zu können, und man wird die Zwangs- und Strafbestimmungen gegen den einzelnen kontraktbrüchigen Arbeiter entbehren können.[4])

---

[1]) VON LISZT, „Lehrbuch des deutsch. Strafrechts“, S. 226.

[2]) Ebenda S. 228.

[3]) Vergl. §§ 48, 49 StGB.

[4]) Vergl. hierzu auch den Beschluss des Deutschen Landwirtschaftsrates in seiner 36. Plenarversammlung von 1908 (Archiv 1908, S. 536) „Die Landesregierungen zu ersuchen, Bestimmungen über den Vertragsbruch der ländlichen Arbeitnehmer analog denen in den §§ 119, 124 b, und 125 der Reichsgewerbeordnung zu treffen und ausserdem die Bestrafung der Gesindevermieter und Agenten, welche kontraktbrüchige Arbeitnehmer vermitteln, sowie aller Personen, welche Arbeitnehmer zum Vertragsbruch verleiten, ins Auge zu fassen.“

Die betreffenden Paragraphen der Gewerbeordnung lauten:

§ 119a Abs. 1: Lohneinbehaltungen, welche von Gewerbeunternehmern zur Sicherung des Ersatzes eines ihm aus der widerrechtlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses erwachsenden Schadens oder einer für diesen Fall verabredeten Strafe ausbedungen werden, dürfen bei den einzelnen Lohnzahlungen ein Viertel des fälligen Lohnes, im Gesamtbetrage den Betrag eines durchschnittlichen Wochenlohnes nicht übersteigen.

§ 124b: Hat ein Geselle oder Gehilfe rechtswidrig die Arbeit verlassen, so kann der Arbeitgeber als Entschädigung für den Tag des Vertragsbruchs und jeden folgenden

Schlusswort.

Die Entwicklung der landwirtschaftlichen Arbeitsverfassung im verflossenen Jahrhundert vom Zwangsdienste unfreier Gutsuntertäniger zu dem auf Leistung und Gegenleistung beruhenden Arbeitsvertrag des freien Mannes bedeutete gewiss einen gewaltigen Kulturfortschritt: an Stelle zwangsweise auferlegter Verpflichtung und der Furcht vor dem Herrn trat als Grundlage für das gesamte Arbeitsverhältnis die freie Entschliessung und das Selbstverantwortlichkeitsgefühl der Parteien. Die rechtliche Abhängigkeit der einen Klasse von der anderen war damit beseitigt, der freiwilligen Vereinbarung waren alle Wege geebnet. Und doch haben sich die tatsächlichen Verhältnisse für beide Parteien — das muss man heute, gestützt auf eine 100jährige Erfahrung, rückhaltlos eingestehen — befriedigend *nicht* gestaltet. Schon sehr bald, nachdem die neue Arbeitsverfassung bestimmte Formen angenommen hatte, begegnen wir auf Seiten der Arbeitgeber den lebhaftesten Klagen über zunehmende Unbotmässigkeit und zahllose Vertragsbrüche der Arbeiter. Die Arbeitnehmer aber bewiesen ihre Unzufriedenheit mit den bestehenden Verhältnissen durch massenhaftes Verlassen ihrer bisherigen Heimat. So sehen wir heute die alte Arbeitsverfassung des platten Landes in völliger Auflösung begriffen. Vergebens hat man selbst unter verzweifelten Anstrengungen versucht, die entstehenden Lücken auszufüllen, immer neue Mittel wurden vorgeschlagen, um die Leute dem Lande zu erhalten. Vergebens! Das Gespenst der Landflucht liess sich nicht bannen.

Der Not gehorchend ist man sogar darangegangen, durch *innere Kolonisation* eine Neuverteilung des Grundbesitzes und damit eine tiefgehende

---

Tag der vertragsmässigen oder gesetzlichen Arbeitszeit, höchstens aber für 1 Woche, den Betrag des ortsüblichen Tagelohns (§ 8 des Krankenversicherungsgesetzes vom 15. Juni 1883, Reichsgesetzblatt S. 73) fordern. Diese Forderung ist an den Nachweis eines Schadens nicht gebunden. Durch ihre Geltendmachung wird der Anspruch auf Erfüllung des Vertrags und auf weiteren Schadensersatz ausgeschlossen. Dasselbe Recht steht dem Gesellen oder Gehilfen gegen den Arbeitgeber zu, wenn er von diesem vor rechtmässiger Beendigung des Arbeitsverhältnisses entlassen worden ist.

§ 125: Ein Arbeitgeber, welcher einen Gesellen oder Gehilfen verleitet, vor rechtmässiger Beendigung des Arbeitsverhältnisses die Arbeit zu verlassen, ist dem früheren Arbeitgeber für den entstandenen Schaden oder den nach § 124 b an die Stelle des Schadensersatzes tretenden Betrag als Selbstschuldner mitverhaftet. In gleicher Weise haftet ein Arbeitgeber, welcher einen Gesellen oder Gehilfen annimmt, von dem er weiss, dass derselbe einem anderen Arbeitgeber zur Arbeit noch verpflichtet ist.

In dem im vorstehenden Absatze bezeichneten Umfange ist auch derjenige Arbeitgeber mitverhaftet, welcher einen Gesellen oder Gehilfen, von dem er weiss, dass derselbe einem anderen Arbeitgeber zur Arbeit noch verpflichtet ist, während der Dauer dieser Verpflichtung in der Beschäftigung behält, sofern nicht seit der unrechtmässigen Lösung des Arbeitsverhältnisses bereits 14 Tage verflossen sind. Den Gesellen und Gehilfen stehen im Sinne der vorstehenden Bestimmung die im § 119 b bezeichneten Personen gleich. —

Ähnliche Bestimmungen sind in letzter Zeit auch gegenüber der widerrechtlichen Auflösung des Dienstverhältnisses seitens der Handlungsgehilfen verlangt worden; vergl. Reichstags-Drucksache No. 1160, 12. Legisl.-Per., I. Session 1907/09, Kommissionsbericht vom 28. Januar 1909.

Umgestaltung der ganzen sozialen Zusammensetzung der Landbevölkerung in den besonders durch die Landflucht bedrohten Landesteilen, anzubahnen. Bemerkenswerterweise ist aber der Kernpunkt dieser Kolonisationstätigkeit nicht die Schaffung von Arbeiterexistenzen, sondern die Gründung von solchen selbständigen Familienwirtschaften, die fremder Arbeitskräfte in der Hauptsache entbehren können. Schon erhebt sich deshalb die Frage: Was nützt es denn dem verbleibenden Grossgrundbesitz, wenn Nachbargut auf Nachbargut zerschlagen wird und ihm damit nur vor Augen geführt wird, welch Schicksal auch seinem Besitztum droht, wenn doch die Gewinnung eigentlicher Arbeiterfamilien für das Land durch die Kolonisationstätigkeit kaum erreicht wird?

In der Tat: Die Kolonisationsbewegung hat zwar ihren stärksten Anstoss durch die Abwanderung der Landarbeiter vom Lande erhalten, sie bezweckt aber ihrem Wesen nach nicht, durch Opferung eines Teiles des Grossgrundbesitzes dem verbleibenden Rest die früheren Arbeitsverhältnisse zu erhalten oder wieder herbeizuführen. Sie will vielmehr neue *bäuerliche* Existenzen um ihrer selbst willen ins Leben rufen, und zwar solche, für die der Arbeiterbedarf nach Möglichkeit ausgeschaltet ist. Die innere Kolonisation schafft also keinen direkten Ersatz für die abgewanderten Arbeiterfamilien als solche. Dies hat man bald erkannt, und um so lauter ertönt jetzt der Ruf nach *Arbeiter*ansiedlung. Die bisherigen Erfolge hierbei zeigen aber immer wieder, dass die Arbeiteransiedlung nur sehr schrittweise vorgehen kann, da für sie besondere, nicht überall vorhandene Vorbedingungen erforderlich sind, und da vor allem recht wenig Leute Lust dazu zeigen, sich als Land*arbeiter* durch Grundbesitz an eine bestimmte Stelle zu binden. Und ist es dennoch geschehen, so ist es nur zu oft das eifrigste Streben dieser Leute, sich so bald als möglich zu einer gewissen Selbständigkeit emporzukaufen und damit selbst dem Arbeiterstand den Rücken zu kehren und jedenfalls ihren Kindern eine andere Position zu verschaffen.

Man hüte sich deshalb — so dankenswert gewiss die Bestrebungen zur Sesshaftmachung der Arbeiter sind — vor einer *Über*schätzung der Landarbeiteransiedlung und vergesse vor allem nicht, dass wir auch jetzt noch Millionen von Landarbeitern auf dem platten Lande haben. Diese dem Lande zu erhalten und sie nicht zu hunderttausenden in die Industrie und die Städte abwandern zu lassen, ist für die Gesundung der Landarbeiterverhältnisse weit wichtiger als jährlich vielleicht einige hundert Arbeiterheimstätten zu schaffen, oder Arbeiter aus immer neuen Ersatzquellen heranziehen zu wollen. Denn woher man auch immer Ersatz für die abgewanderten Arbeiter sucht, er kann und wird nicht von Dauer sein, solange die eigentlichen Ursachen der Abwanderung bestehen bleiben. Dieselben Motive, die die alteingesessenen Familien ins Wandern gebracht haben, treiben auch die polnischen Wanderarbeiter der Industrie in die Arme und werden ebenso alle anderen Arbeitskräfte, seien es russische Rückwanderer oder selbst chinesische Kulis, nach gewisser Zeit denselben

Weg wandern lassen, solange ihnen nicht das landwirtschaftliche Arbeitsverhältnis ebenso wertvoll erscheint wie der Dienst in der Industrie. Es kommt deshalb für die Lösung unserer ländlichen Arbeiterfrage nicht so sehr auf die Ausfindigmachung immer neuer Ersatzquellen für die abgewanderten Arbeiter als auf eine befriedigende Ausgestaltung der landwirtschaftlichen Arbeitsverfassung selber an. Man darf die ländliche Arbeiterfrage nicht als blosse Lohnfrage, ebensowenig aber auch als eine blosse Landfrage auffassen. Will man bessern, so muss man das gesamte Arbeitsverhältnis in allen seinen Teilen in Rechnung ziehen.

Die Grundlage für die gesamte ökonomische Existenz der Landarbeiterfamilie bildet aber der *Arbeitsvertrag*. Hier hat deshalb nicht zuletzt der Hebel einzusetzen, wollen wir die Lage des Landarbeiters in rechtlicher, sozialer und wirtschaftlicher Hinsicht heben. Der wesentlichste Inhalt des Arbeitsvertrages wird ja immer Gegenstand der Vereinbarung der Parteien bleiben müssen. Auf eine gedeihliche, grosszügige Weiterbildung der Arbeitsvertragsgestaltung durch die Parteien selber, etwa im Wege des Abschlusses von Tarifverträgen, die ja das gewerbliche Arbeitsverhältnis so ausserordentlich segensreich beeinflusst haben, wird man beim landwirtschaftlichen Arbeitsverhältnis jedoch nicht rechnen können, da die Voraussetzungen hierfür, insbesondere der Zusammenschluss der Arbeitgeber und Arbeitnehmer und die Gleichartigkeit der äusseren Arbeitsbedingungen, fehlen. Um so mehr hat das *Gesetz* die Aufgabe, jeder Partei einen klaren, unanfechtbaren Rechtsboden in dem gegenseitigen Verhältnis zu geben und Härten und Auswüchse, die bei vollem freien Spiel der Kräfte je nach der Überlegenheit des einen oder des anderen Teils stets zu befürchten sind, im Interesse des sozialen Friedens zu beschneiden.

Die bisherige Gesetzgebung hat in beiden Punkten versagt. Die rechtlichen Grundlagen für den landwirtschaftlichen Arbeitsvertrag sind — wie wir oben im einzelnen gesehen haben — in den Gesindeordnungen und den Vorschriften des BGB. über den Dienstvertrag gegeben. Das Gesinderecht hat in seiner ungeheuren Zersplitterung und der Unklarheit seiner Anwendbarkeit innerhalb des deutschen Reiches einen Zustand geschaffen, der an Rechtlosigkeit grenzt. Und auch materiell sind die Vorschriften des Gesinderechts — darüber herrscht heute allgemeines Einverständnis — grösstenteils veraltet.

Aber auch die Regelung des Dienstvertrages im BGB. muss hinsichtlich der landwirtschaftlichen Arbeiter — im Gegensatz z. B. zur Auffassung von Planck[1]) und Nussbaum[2]) — als unzureichend erscheinen.

[1]) Planck, „Das bürgerliche Recht und die arbeitenden Klassen". DJZ. No. 1 vom 1. Januar 1909, S. 23.

[2]) Nussbaum, „Zur rechtlichen Lage der Landarbeiter" in Schmollers Jahrbücher, 25. Jahrg., 3. Heft. Leipzig 1901, S. 200: Diejenigen Landarbeiter, welche nicht zu den ländlichen Dienstboten gehören, unterliegen in zivilrechtlicher Hinsicht den Vorschriften des Bürgerlichen Gesetzbuches über den Dienstvertrag. *Hiermit können sie sehr wohl zufrieden sein* . . . .

Die kurzen, allgemeinen Bestimmungen des BGB., die sich im wesentlichen auf einige Vorschriften über die Entrichtung der Vergütung, über eine gewisse Fürsorge gegen Unfälle und Krankheit und über die Kündigung beschränken, mögen wohl für einen Dienstvertrag zwischen Parteien genügen, die über eine annähernd gleiche Geschicklichkeit und Macht verfügen, ihre Interessen beim Vertragsschluss zur Geltung zu bringen, die aber auch ein gleiches Mafs des Verantwortlichkeitsgefühles zur Innehaltung der Verabredung besitzen; für die Landarbeiter genügen sie nicht.

Über den wesentlichsten Inhalt des Dienstvertrages besagt das BGB. eigentlich nur, dass Dienste und Vergütung jeder Art sein können. Fehlen nähere Abmachungen über die beiderseitigen Pflichten im Vertrage, so ist, wie wir oben immer wieder gesehen haben, zumeist die Ortsüblichkeit massgebend; das ist aber praktisch ziemlich gleichbedeutend mit einseitiger Auslegung seitens des Arbeitgebers, der innerhalb seines Gutes jedenfalls die Ortsüblichkeit in wesentlich höherem Mafse beeinflusst als der einzelne Arbeiter.

Nun soll damit keineswegs gesagt sein, dass der Landarbeiter bei der bisherigen gesetzlichen Regelung immer schlecht fahren müsse. Es ist das unbestreitbare, grosse Verdienst der landwirtschaftlichen Arbeitgeber, dass sie es ihrer grossen Mehrzahl nach verstanden haben, zwischen sich und den Arbeitern ein verhältnismässig gutes persönliches Verhältnis und damit den sozialen Frieden dem platten Lande zu erhalten. Aber ebenso unbestreitbar ist es auch, dass — sehr zum Leidwesen der grossen Masse der Arbeitgeber — sich unter ihnen manche Elemente finden, die sich ihrer sozialen Pflichten gegenüber den Arbeitern nicht immer genügend bewusst sind. Bei der ausserordentlichen Mobilisierung des landwirtschaftlichen Grossgrundbesitzes in den letzten Jahrzehnten ist die Möglichkeit nur zu leicht gegeben, dass ein mit ländlichen Anschauungen nicht vertrauter Kapitalist in den Besitz eines Landgutes gelangt und dort die Arbeiterverhältnisse nicht nur für sich, sondern auch für die ganze Umgegend durch unangebrachte Massnahmen beeinträchtigt. Aber auch den altangesessenen Landwirten wird man z. T. den Vorwurf nicht ersparen können, dass sie gar zu fest an alten, überlebten Formen des Arbeitsverhältnisses festhalten und damit die Landflucht der Leute begünstigen.

Aus allen diesen Gründen erscheint zur Wahrung der Rechtssicherheit und im Interesse der Arbeitgeber wie der Arbeitnehmer der Ausbau bezw. die Neugestaltung des landwirtschaftlichen Arbeiterrechts als unbedingte Notwendigkeit. Diese Forderung ist schon oft erhoben worden, zunächst von den berufenen Vertretern der Landwirtschaft selber, so namentlich in den Verhandlungen des Deutschen Landwirtschaftsrats vom Jahre 1891 und 1894. Im letztgenannten Jahre[1]) wurde sogar ein vollständiger „Gesetzentwurf betreffend die Regelung der landwirtschaftlichen Arbeiter-

[1]) Vergl. Verhandlungsbericht der XXII. Plenarversammlung des Deutschen Landwirtschaftsrates vom Jahre 1894, S. 55 ff.

verhältnisse“ beraten und dem Reichskanzler mit der Bitte überreicht, in Erwägung zu ziehen, inwieweit demselben auf dem Wege der Reichsgesetzgebung Rechnung getragen werden könne.

Auch der Reichstag hat sich mehrfach mit dieser Frage beschäftigt — allerdings scheinbar hauptsächlich infolge des agitatorischen Bedürfnisses der Sozialdemokratie —, so namentlich am 11. Juni 1900 und kürzlich in drei langen Redetagen vom 20. und 28. Januar und vom 19. Februar 1909, jedoch einstweilen ohne positives Ergebnis.[1])

Der grösste Teil der Autoren, die sich mit der Landarbeiterfrage beschäftigt haben, fordert gleichfalls die Reform des Landarbeiterrechts mehr oder minder lebhaft.

Der oft gehörte Einwand, dass die wirtschaftlichen Verhältnisse und die historische Entwicklung in den einzelnen Teilen des Reiches zu verschieden seien, als dass eine einheitliche Regelung des Landarbeiterrechts möglich sei, muss verstummen gegenüber der Tatsache, dass schon heute die ganz besonders einschneidenden Bestimmungen der preussischen Gesindeordnung einheitlich z. B. sowohl in Ostpreussen wie in Westfalen unter den denkbar verschiedensten Verhältnissen gelten.

Völlig ausscheiden muss hier natürlich zunächst der Gedanke, der auch kürzlich wieder im Reichstage[2]) auftauchte: Die Landarbeiter durch Ausdehnung der Gewerbeordnung einfach den Industriearbeitern gleichzustellen. Das hiesse der Natur Gewalt antun wollen, denn der Landwirtschaftsbetrieb mit seiner Abhängigkeit von Regen und Sonnenschein, von Sommer und Winter, von Tageshelle und Dunkelheit beruht nun einmal auf ganz anderen Arbeitsbedingungen wie der Industriebetrieb.

Es ist deshalb zu fordern, dass das Landarbeiterrecht in einer besonderen *allgemeinen deutschen Landarbeiterordnung* zusammengefasst wird, die etwa in ähnlicher Weise wie die Gewerbeordnung für die industriellen Arbeiter, das Handelsgesetzbuch für die kaufmännischen Angestellten und bisher die Gesindeordnungen für die Dienstboten ein Sonderrecht der sämtlichen Landarbeiter im wesentlichen unter Ausbau der Bestimmungen des BGB.[3]) über den Dienstvertrag und Aufnahme aller noch brauchbaren Bestimmungen der Gesindeordnungen und der sonstigen Landesgesetze darzustellen hätte. Natürlich dürfte ein solches Recht nicht schablonisieren wollen, die besonderen Verhältnisse einzelner Arbeitergruppen müssten be-

[1]) Die sozialdemokratischen Anträge wurden einer (der 38.) Kommission von 21 Mitgliedern überwiesen, die beschlossen hat, den Reichskanzler um eine umfassende Enquete über die einschlägigen rechtlichen und tatsächlichen Verhältnisse des Inlandes wie auch des Auslandes zu ersuchen.

[2]) Vergl. StenB. über die Sitzungen vom 20., 28. Januar und 19. Februar 1909.

[3]) Eine Abänderung der Vorschriften im Rahmen des BGB. ist, wie auch kürzlich der preussische Landwirtschaftsminister in einem Bescheide an das LÖK. zur Frage der Ausgestaltung des „Rechts der Güterbeamten“ betont hat (vergl. Verhandlungen 1909, S. 43) nicht durchführbar, da die Bestimmungen des BGB. den Bedürfnissen der Allgemeinheit Rechnung tragen müssten. Es erscheine daher nicht angängig, diese Vorschriften mit weitergehenden Schutzbestimmungen für einzelne Berufskreise zu belasten.

rücksichtigt werden, z. B. ob Aufnahme in die häusliche Gemeinschaft des Arbeitgebers erfolgt oder nicht, ob Jahreskontrakte abgeschlossen werden oder kurzfristige, ob vorwiegend Naturallöhnung erfolgt oder Geldlöhnung und dergl. mehr. Aber darüber hinaus liesse sich doch eine grosse Reihe von Fragen einheitlich regeln. Man kann z. B. denken an eine Begrenzung der Arbeitszeit durch Festsetzung eines Höchstmafses von Arbeitsstunden mit der Mafsgabe, dass ein Mehr an Arbeit nicht unbedingt verboten, wohl aber als Überstunden besonders entlohnt werden müsste. Auch für die Sonntagsruhe liessen sich wohl Bestimmungen finden, die der Eigenart des landwirtschaftlichen Betriebes gerecht würden und doch dem Arbeiter eine gewisse Ruhezeit sicherstellten. Ist es doch auch im Verkehrs- und Schankgewerbe möglich gewesen, trotz des notwendigen Dauerbetriebes, einen Ausweg zu finden. Würde z. B. den Viehpflegern, um die es sich ja bei der Sonntagsarbeit auf dem Lande in erster Linie handelt, jeder dritte oder vierte Sonntag ganz oder zum Teil als Ruhetag gewährleistet, so würden gerade gute Leute, die jetzt infolge der dauernden Gebundenheit nicht gerne Viehposten annehmen, mehr als bisher für die Viehpflege gewonnen werden können. Für Vertretung müsste die Herrschaft auf ihre Kosten — nicht wie bisher meistens der Arbeiter selber — sorgen; einer Vernachlässigung der Viehpflege würde aber durch erhöhte Aufsicht vorgebeugt werden können.

Dringend erforderlich erscheint auch eine Begrenzung der Frauenarbeit; hierin ist namentlich in Rücksicht auf die Naturalwirtschaft des Arbeiters ein bestimmtes Mafshalten zweifellos geboten. Die vielfachen Meinungsverschiedenheiten zwischen Arbeitgeber und Arbeiter wegen der Frauenarbeit geben sicherlich in unzähligen Fällen den letzten Anstoss zur Abwanderung der ganzen Familie. Bestimmungen über Lohnzahlung, Lohneinbehaltung, Arbeitsbücher, Krankenfürsorge, falls letztere nicht mit in die Kodifizierung der gesamten Reichsarbeiterversicherung mit übernommen werden sollte,[1]) gehörten gleichfalls in die Landarbeiterordnung; ebenso Bestimmungen über Vertragsschluss, Dienstantritt und Beendigung des Arbeitsverhältnisses namentlich auch in Rücksicht auf etwaigen Vertragsbruch des einzelnen oder auf Verabredung.

Die hier genannten Punkte sollen keineswegs eine vollständige Aufzählung darstellen, es wurden nur einzelne besonders wichtige herausgegriffen. Hauptziel der Landarbeiterordnung müsste sein: unter vorurteilsfreier Prüfung der Bedürfnisse beider Parteien eine klare Rechtslage zu schaffen, durch die einerseits der Arbeiter gegen unangemessene Ausnutzung geschützt, andererseits aber dem Arbeitgeber die Möglichkeit gegeben wird, den Arbeiter die volle Verantwortlichkeit für etwaigen Vertragsbruch tragen zu lassen. —

Durch eine zweckmässige Neugestaltung des Landarbeiterrechts wird aber nicht nur die rechtliche und wirtschaftliche, sondern auch die *soziale*

[1]) Wie es der Entwurf der neuen Reichsversicherungsordnung vorsieht.

Stellung des Landarbeiters wesentlich verbessert. Hat der Landarbeiter einen unanfechtbaren Rechtsboden unter den Füssen, so wird er in seiner Selbstachtung und vor den andern Berufskreisen eine wesentlich bessere Stellung einnehmen.

Die soziale Stellung des Landarbeiters zu heben, ist aber unstreitig eines der wichtigsten Mittel im Kampfe gegen die Landflucht. In dieser Hinsicht hat die Gesetzgebung der letzten Jahrzehnte grosse Unterlassungssünden begangen. Wir haben bei unserer Sozialpolitik — so hob z. B. erst kürzlich im Landes-Ökonomie-Kollegium [1]) einer der ersten Führer der Landwirte, Freiherr von Wangenheim-Klein-Spiegel hervor — viel zu einseitig die industrielle Arbeiterbevölkerung bevorzugt; es ist jetzt an der Zeit auch für die Landarbeiter zu sorgen.

Infolge der einseitigen Hebung der Industriearbeiterklasse durch besseres Recht, durch bessere Bildung, durch bessere Wohnungsfürsorge, durch weitergehende Versicherung, durch die in Aussicht genommene Bildung von Arbeitskammern und dergl. mehr haben wir es dahin gebracht, dass die communis opinio dahin neigt, den Industriearbeiter gegenüber dem Landarbeiter schlechthin als die höhere Arbeiterklasse anzusehen. Wer wollte bestreiten, dass auch die Arbeiter so fühlen, wenn man z. B. die Stellung des Gesindes oder des Hofgängers zu der des Fabrikarbeiters in Vergleich stellt. Hier scheint mir auch die tiefere Erklärung für die rätselhafte „Massensuggestion", die die Landflucht so ungeheuer verstärkt hat, zu liegen. Ein mächtiges Ringen nach dem Erklimmen einer höheren Stellung in unserer sozialen Gliederung geht mit elementarer Gewalt durch alle Klassen unserer Bevölkerung, nicht zuletzt auch durch die untersten Stufen — ein höchsterfreuliches Zeichen der kraftvollen Lebensäusserung eines aufwärtsstrebenden Volkes. Wie leicht ist es aber dem Landarbeiter gemacht, den ersten Schritt in dieser Aufwärtsbewegung zu tun: er schnürt sein Bündel und zieht in die Stadt. Dort ist er etwas, dort kann er mitreden — so denkt er — denn nun gehört ja auch er der „hochstehenden Klasse der Industriearbeiter" an.

In unaufhörlicher Wechselwirkung vergrössert sich alsdann die Kluft. Diejenigen, die zuerst abwanderten vom Lande waren die besten, die tüchtigsten, die energischsten Leute — die zurückbleibenden die weniger rührigen. So ist es in einem langen Ausleseprozess dahin gekommen, dass in der Tat die Qualität der Landarbeiter zurückgegangen ist, eine immer wieder von den landwirtschaftlichen Berufsvertretungen beklagte Erscheinung. Auch hier zeigt sich dies am stärksten wieder bei den niedersten Klassen der Landarbeiter, den Hofgängern, von denen es schon heisst, es seien vielfach Geistesschwache, Krüppel, schwächliche Kinder, Greise und gefallene Mädchen.[2]) Wer aber will es einem jungen, strebsamen Menschen verdenken, dass er sich solcher Gesellschaft nicht zurechnen will. Es

[1]) Verhandlungen LÖK. 1909, S. 122.

[2]) Vergl. Weber „Die Verhältnisse der Landarbeiter im ostelbischen Deutschland" in Schrift. d. V. d. Soz. Pol. Bd. 55, S. 143.

scheint mir kein Zufall zu sein, dass nach der neuesten Berufszählung von 1907 gerade die Klasse der Dienenden unter den Landarbeitern am allerstärksten abgenommen hat.[1])

Will man aber die soziale Stellung eines Berufes heben, so ist die allererste Vorbedingung, seinen Angehörigen einen unantastbaren Rechtsboden und damit das Gefühl der Sicherheit und Selbständigkeit in ihren Entschliessungen zu geben, dessen nun einmal jeder im wirtschaftlichen Kampfe stehende Mensch vor allen Dingen bedarf. Erst danach ist Platz für weitergehende eigentliche Wohlfahrtsbestrebungen, Schaffung von Heimstätten und dergl. mehr. Ja selbst die Lohnfrage scheint hinter den obigen Gesichtspunkten zurückzutreten, denn neuere Untersuchungen[2]) haben übereinstimmend ergeben, dass sich die materielle Lage der vom Lande zur Industrie abgewanderten Arbeiter zumeist — wenigstens auf die Dauer — keineswegs verbessert, sondern dass die Abwanderung gerade erst die Leute zu besitzlosen Proletariern macht.

Natürlich darf man sich nun nicht der Hoffnung hingeben, dass allein durch Aufstellung einer „Landarbeiterordnung" mit mehr oder weniger Paragraphen auf einmal eine völlige Umwandlung in unseren landwirtschaftlichen Arbeiterverhältnissen erzielt werden könnte. Ein wichtiges und notwendiges Hilfsmittel vor und neben den anderen Massnahmen wird sie aber sicherlich sein. Wichtiger noch als die Fassung der Paragraphen, ist aber der Geist, von dem das gegenseitige Verhältnis durchdrungen ist, die klare Vorstellung von dem freiwilligen Vertrage gleichberechtigter Parteien, der nur dann beiderseitige Befriedigung und damit langwährende Dauer erzeugen kann, wenn die Vertragsbedingungen solche sind, dass jede Partei an ihrer Erfüllung das gleiche Interesse hat.

Hierzu wird aber auch die Verzichtleistung auf gewisse veraltete Formen des Arbeitsvertrages erforderlich sein. Der Schwerpunkt der alten Arbeitsverfassung lag in den kontraktlich gebundenen Arbeiter*familien*. Auf deren engen Zusammenhalt war die ganze Entlöhnung zugeschnitten. Dies war berechtigt, solange die Arbeiterfamilie tatsächlich eine geschlossene Einheit bildete, in der der pater familias Frau und Kinder an sich hielt, für alle zu sorgen hatte und daher auch für alle den Lohn in Empfang nahm. Die Familienbande haben sich aber gelockert. Den heranwachsenden Kindern ist es bei den so sehr verbilligten Verkehrsgelegenheiten ein leichtes, überall in der Welt ihr Brot zu suchen; an ihre Stelle sind vielfach fremde Hofgänger getreten. Nun passt aber das Lohnsystem der starken Naturallöhnung an das Familienhaupt nicht mehr. Denn der Lohn-

[1]) Vergl. vorläufige Veröffentlichung einiger Hauptergebnisse der Berufszählung im Deutschen Reiche am 12. Juni 1907 im Deutschen Reichsanzeiger vom 10. Februar 1909 No. 35, 3. Beilage.

[2]) Genannt seien Heiser-Hartung, „Ländliche und städtische Arbeiter"; Mulert, „Vierundzwanzig ostpreussische Arbeiter und Arbeiterfamilien" und auch der Aufsatz des Sozialdemokraten Dr. Arthur Schulz „Die landwirtschaftlichen Arbeiter" in den Sozialistischen Monatsheften Heft 25, 1908, S. 1580.

anteil der Hofgänger, ebenso übrigens auch der Frauen und aller andern überzähligen Arbeitskräfte (Kinder und zweite oder dritte Scharwerker) ist zu gering. Dem fremden Hofgänger nützt es nichts, wenn der Instmann ein fettes Schwein verkauft und den Erlös auf die Sparkasse trägt, er gehört ja nicht mit zur Familie und hat nicht Teil am Erbe.

Ebenso hat sich aber auch die früher wohl berechtigte ausserordentlich niedrige Barlöhnung der Frauen und überzähligen Scharwerker überlebt. Die Differenz gegenüber dem Lohn der freien Arbeiter ist zu gross, als dass der Trost mit dem hohen Deputat verfangen sollte. Die Frau kommt natürlich ungern zur Arbeit, wenn sie nur 75—100 Pf. als Tagelohn erhält. Sie kann auch in dem Deputat nur dann einen Ausgleich erblicken, wenn der Deputatsatz sich nach der Zahl der geleisteten Arbeitstage richtet; andernfalls ist jeder nicht geleistete Arbeitstag für sie ein Gewinn, während er für den Arbeitgeber einen Verlust bedeutet. Das Streben der Arbeiterfrau muss also notwendigerweise dahin gehen, möglichst selten zur Arbeit zu kommen, das des Arbeitgebers dagegen, sie möglichst oft zur Arbeit heranzuziehen — und der Interessengegensatz ist da. Ebenso wird man es einem zweiten Scharwerker auch nicht verdenken wollen, wenn er, anstatt für 60 oder 70 Pf. Tagelohn bei seinem Vater zu bleiben, auf das Nachbargut zur Akkordarbeit geht, um dort 3—4 M. zu verdienen. Die Schwierigkeit der Einführung eines gerechten Akkordsatzes für mit hohem fortlaufenden Naturallohn gelohnte Arbeiter in der Landwirtschaft ist ja schon oft hervorgehoben worden Hier sollte dieser Hinweis nur als Beispiel dafür dienen, dass der Landarbeiterordnung vielleicht die Aufgabe erwachsen könnte, auch eine tiefergehende Änderung des materiellen Inhalts der Arbeitsverträge anzubahnen. —

Die Überzeugung jedenfalls wird jeder gewinnen, der sich eingehender mit den Rechtsverhältnissen des landwirtschaftlichen Arbeitsvertrages befasst, dass die derzeitigen gesetzlichen Bestimmungen teils veraltet, teils unzureichend, in jedem Falle im höchsten Mafse reformbedürftig sind. Möge auch namentlich die Landwirtschaft an dieser Erkenntnis festhalten. Noch immer ist es bei den landwirtschaftlichen Arbeitgebern ein guter Grundsatz gewesen, den Arbeitern das Nötige freiwillig zu gewähren, bevor sie es gefordert haben. Sorgen sie dafür, dass ihnen auch hier das Heft nicht von anderer Seite aus der Hand genommen werde!